

RAD: 2020-198 JEISON HERNANDEZ - RESPUESTA REFORMA DEMANDA POR DIMANTEC

Gina Espinosa Martinez <gina.espinosa@dimantec.com.co>

Mar 15/02/2022 11:49 AM

Para: Juzgado 06 Laboral - Atlántico - Barranquilla <lcto06ba@cendoj.ramajudicial.gov.co>

CC: ANTONIO CALDERON <calderonantonio773@gmail.com>; Gina Espinosa Martinez <alvaro.ropero@dimantec.com.co>

Señor Juez

SEXTO LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA

E. S. D.

REFERENCIA. Proceso Ordinario Laboral de **JEISON ALBERTO HERNANDEZ SERRANO** contra **DIMANTEC S.A.S.**

RADICACIÓN. 2020 - 00198 - 00

ASUNTO. Contestación de la reforma de la demanda por **DIMANTEC S.A.S**

GINA PAOLA ESPINOSA MARTINEZ, obrando en mi condición de apoderada de **DIMANTEC S.A.S.**, parte demandada en el proceso de la referencia, según poder que se encuentra en el expediente y en atención al auto de fecha 7 de febrero de 2022, notificado por estado No. 05 de fecha 8 de febrero de la misma anualidad, estando dentro del término legal, por medio del presente adjunto escrito de contestacion de reforma de la demanda y anexos.

Cordialmente,

Gina Paola Espinosa Martínez
Asesora Jurídica/ Departamento Jurídico

Dimantec S.A.S.

Dir: Calle 18 No. 5 -121 / Soledad, Atlántico (Colombia)

Cel: 316 4818685

Correo: gina.espinosa@dimantec.com.co



Lo más importante, somos todos

Este correo electrónico, incluyendo archivos adjuntos y / o datos, puede contener información confidencial y / o reservada, y puede ser usada solamente por la persona o entidad a quien va dirigida. Si el lector de este mensaje no es el destinatario o su agente autorizado, se le notifica al lector que cualquier divulgación, distribución o copia de este e-mail está prohibido. Si usted ha recibido este correo electrónico por error, por favor notifique al remitente respondiendo a este mensaje y borre este correo electrónico de inmediato.

Sé amable con el medio ambiente: no imprima este correo a menos que sea completamente necesario



Lo más importante, somos todos

Señor Juez
SEXTO LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA
 E. S. D.

REFERENCIA. Proceso Ordinario Laboral de **JEISON ALBERTO HERNANDEZ SERRANO** contra **DIMANTEC S.A.S.**

RADICACIÓN. 2020 - 00198 - 00

ASUNTO. Contestación de la reforma de la demanda por **DIMANTEC S.A.S**

GINA PAOLA ESPINOSA MARTINEZ, identificada como aparece al pie de mi correspondiente firma, obrando en mi condición de apoderada de **DIMANTEC S.A.S.**, parte demandada en el proceso de la referencia, según poder que se encuentra en el expediente y en atención al auto de fecha 7 de febrero de 2022, notificado por estado No. 05 de fecha 8 de febrero 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 me consta. Es un hecho que se refiere a un tercero ajeno a mi representada por lo tanto mi mandante no se encuentra obligada a emitir pronunciamiento alguno.

AL SEGUNDO: No me consta. Es un hecho que se refiere a un tercero ajeno a mi representada por lo tanto mi mandante no se encuentra obligada a emitir pronunciamiento alguno.

AL TERCERO: No me consta. Es un hecho que se refiere a un tercero ajeno a mi representada por lo tanto mi mandante no se encuentra obligada a emitir pronunciamiento alguno.

AL CUARTO: No me consta. Es un hecho que se refiere a un tercero ajeno a mi representada por lo tanto mi mandante no se encuentra obligada a emitir pronunciamiento alguno.

AL QUINTO: No me consta. Es un hecho que se refiere a un tercero ajeno a mi representada por lo tanto mi mandante no se encuentra obligada a emitir pronunciamiento alguno.

AL SEXTO: No me consta. Es un hecho que se refiere a un tercero ajeno a mi representada por lo tanto mi mandante no se encuentra obligada a emitir pronunciamiento alguno.

AL SEPTIMO: 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, tal y como se podrá evidenciar en el documento adjunto a la presente respuesta.



AL OCTAVO: No es cierto, se aclara que Relianz Mining Solutions S.A.S., decidió dar por terminados los contratos de prestación de servicios celebrados con Dimantec Ltda. para las minas Calenturitas y La Jagua PLJ, a partir del 05 de septiembre de 2020, tal y como se acredita con la carta de terminación de fecha 21 de agosto de 2020 que se aporta con el escrito de contestación; por lo tanto, en lo que atañe a este proceso, mi representada tuvo contratos comerciales en esa zona.

AL NOVENO: Es cierto.

AL DECIMO: No es cierto. Explico: Digo que no es cierto porque con fecha 20 de noviembre de 2012 el actor suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la empresa DIMANTEC LTDA para desempeñar el cargo de Especialista Soldadura.

No obstante, lo anterior, cabe precisar que el último cargo del demandante fue el de Supervisor III Proyecto.

AL ONCE: Es cierto, en ejecución del contrato de trabajo del demandante para mi representada el lugar de prestación de servicios correspondió al proyecto minero Calenturitas en el Cesar.

AL DOCE: No se admite, el trabajador desarrollaba sus funciones en desarrollo de las actividades propias de los contratos comerciales suscritos entre mi representada y RELIANZ MINING SOLUTIONS, los cuales fueron terminados de manera unilateral por esta última a partir del 05 de septiembre de 2020, tal y como se acredita con la carta de terminación de fecha 21 de agosto de 2020 que se aporta con el escrito de contestación.

AL TRECE: Es cierto.

AL CATORCE: Es cierto. El salario básico devengado por el demandante para el año 2020 correspondió a la suma de \$2.544.504.00

AL QUINCE: No es cierto, debe llamarse la atención en cuanto a que mientras el demandante se encontraba en turno debía pernoctar en el municipio más próximo al proyecto minero, y con el dinero entregado por auxilio de sostenimiento debía sufragar los gastos de alquiler y transporte hasta el proyecto minero en el tiempo que durara su turno, pues una vez finalizado el turno el trabajador se desplazaba a su lugar de residencia.

En ejecución del contrato de trabajo, el trabajador y su familia residían en el municipio de Santa Marta 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.

AL DIECISEIS: No es cierto. Explico: En primer lugar, 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.



Lo más importante, somos todos

- 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.**

AL DIECISIETE: No es cierto. 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 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.



Lo más importante, somos todos

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 Supervisor III Proyecto, sino a la asignación en un proyecto minero.

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

AL DIECINUEVE: No es cierto, por los mismos argumentos expuestos en los numerales dieciséis y diecisiete los cuales deben tenerse por reproducidos para el presente numeral.

AL VEINTE: No es cierto, por los mismos argumentos expuestos en los numerales dieciséis y diecisiete los cuales deben tenerse por reproducidos para el presente numeral.

AL VEINTIUNO: No es cierto, por los mismos argumentos expuestos en los numerales dieciséis y diecisiete los cuales deben tenerse por reproducidos para el presente numeral.

AL VEINTIDOS: No se acepta, el hecho es impreciso, no relata circunstancias de modo y lugar, además hace referencia a situaciones personalísimas del demandante, por lo que mi representada no está obligada a proferir pronunciamiento alguno.

Adicionalmente, manifestamos que, para el momento de la terminación del contrato de trabajo, el actor se encontraba en plenas condiciones físicas, sin que presentara incapacidades, recomendación o restricciones laborales vigentes y mucho menos una calificación de pérdida de capacidad laboral.

Si lo que pretende el actor con lo señalado en este acápite es hacer nacer en el señor juez la idea de la existencia de una protección foral en cabeza del accionante, lo cierto es que no se configuran los supuestos de hecho y de derecho establecidos por la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional.

La Corte Suprema de Justicia se ha referido sobre los requisitos de operación de la protección especial que contiene la Ley 361 de 1997, en donde se ha señalado lo siguiente:

“(i) Son sujeto de la estabilidad reforzada quienes padecen limitaciones superiores al 25% (limitaciones severas y profundas). La protección es menor o inexistente para las personas de menor limitación, al no dificultárseles la inserción laboral.

(ii) Que la causa de terminación sea “por razón de su limitación física” y sin autorización previa;

(iii) El artículo 26 de la ley 361 de 1997 no establece presunción alguna” (Negrillas por fuera del texto original).



Lo más importante, somos todos

Por lo anterior, se tiene que en el momento en que se dio por finalizada la relación laboral por CAUSA LEGAL éste no se encontraba en situación de limitación, pues en ningún momento al accionante le fue diagnosticado pérdida de la capacidad en un porcentaje superior al 25%, razones estas que excluyen de plano, que en este caso haya sido necesario solicitar al ministerio del trabajo autorización para dar por terminado el contrato de trabajo.

De igual forma, en cuanto a la prosperidad de la presente acción, es claro que el actor no cumple con los requisitos expuestos por la Corte Constitucional que ha establecido que el accionante debe probar el nexo causal entre el despido y el estado de salud para lo cual estableció:

*“Ahora bien, no obstante lo anterior, **ha sostenido la Corte que para que este derecho pueda ser amparado a través de la acción de tutela es necesario comprobar la existencia de una relación de causalidad entre el estado de salud del trabajador y la decisión del empleador de dar por terminada la vinculación o no permitir su prórroga**, de manera tal que pueda predicarse la discriminación o trato desigual. En consecuencia, el juez constitucional debe realizar un estudio que le permita establecer cuáles fueron las causas que dieron lugar al despido y si las mismas pueden considerarse como una actuación discriminatoria por parte del empleador.*

Es por esto que el criterio determinante para establecer si efectivamente existió una vulneración del derecho fundamental es el motivo por el cual el trabajador fue despedido, y si el mismo corresponde o se encuentra ligado con su estado de salud; es decir, la relación de causalidad o el nexo entre ambos eventos.

La Corte ha realizado este tipo de análisis en repetidas oportunidades, de las cuales es posible establecer que el nexo causal a que se ha hecho referencia es el elemento decisivo para acceder o no a la protección del derecho a la estabilidad en el empleo. Sobre este aspecto ha explicado esta Corporación lo siguiente:

No es suficiente el mero hecho de la presencia de una enfermedad o una discapacidad en la persona para que el empleador decida desvincularla de manera unilateral sin justa causa. Para que la protección vía tutela prospere debe estar probado que la desvinculación laboral se debió a esa particular condición. Es decir, debe haber nexo de causalidad probado entre la condición de debilidad manifiesta por el estado de salud y la desvinculación laboral

En síntesis, el juez constitucional debe analizar los sucesos propios de cada caso concreto (circunstancias propias del despido, del estado de salud de quien alega la vulneración y el nexo causal entre ambos aspectos), así como el material probatorio que obre en el expediente, de manera tal que le permita concluir si existe una amenaza de las garantías constitucionales”.

De esta manera es claro que el actor, no logra demostrar de ninguna manera que exista un nexo entre su supuesto estado de salud que alega y la terminación del contrato por causa legal como se podrá observar en los documentos adjuntos a la presente respuesta., razones más que suficientes para que se desestimen las pretensiones del actor.

Por último, es relevante aclararle al demandante que desde ningún punto de vista fáctico ni jurídico, ha ostentado ni sido calificado como “persona discapacitada”, para obtener la protección y/o estabilidad reforzada y demás prebendas que establece esta condición bajo los parámetros de la Ley 361 de 1997.

La ley 361 de 1997 establece protección a los trabajadores a quienes se les termina el contrato de trabajo en razón a su estado de salud.

Se debe tener presente por parte despacho que el demandante pretende que para su caso se den los efectos establecidos en la ley 361 de 1997. Al respecto es necesario advertir que de acuerdo a lo establecido en la misma



Lo más importante, somos todos

ley 361 citada por el demandante, la protección allí establecida está encaminada a evitar que los empleadores de manera arbitraria den por terminados los contratos de trabajo de los trabajadores que tienen una afección en su salud y que los ponen en un estado de protección reforzada. Sin embargo, se debe también tener en cuenta que es la misma ley que dispone que para que tengan efecto las disposiciones sancionatorias y resarcitorias allí contempladas, es necesario evidenciarse que la terminación del contrato se dio en razón al estado de salud del trabajador.

Igualmente, la Honorable Corte Suprema de Justicia, mediante sentencia de fecha 14 de octubre de 2015 radicada bajo el número 53083. MP. DR. RIGOBERTO ECHEVERRY BUENO, manifestó lo siguiente:

“...el artículo 26 de la ley 361 de 1997 no resulta aplicable al caso examinado, toda vez que esta Corporación ha sostenido que esta garantía es de carácter especial dentro de la legislación del trabajo, pues procede exclusivamente para las personas que presenten limitaciones en grado severo y profundo y no para las que padezcan cualquier tipo de limitación, ni, menos aún, para quienes se hallen en incapacidad temporal por afecciones de salud, de tal suerte que, tratándose de una garantía excepcional a la estabilidad, no puede el juez extenderla de manera indebida para eventos no contemplados en la mencionada norma, tal como lo pretende hoy la censura”

La Corte Suprema de Justicia en la presente sentencia también deja sentado lo siguiente:

“Vistas así las cosas, contrario a lo sostenido por la censura, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no estaba llamado a regular el caso, porque esta garantía a la estabilidad laboral exclusivamente procede para aquellas personas que padezcan una limitación en grado severo o profundo y no para para quienes se encuentren en una incapacidad por motivos de salud o que tengan una afectación a ésta, de manera que, al no estar acreditado que la demandante padecía de una limitación con las características atrás referidas, es por lo que el Tribunal no se rebeló contra el mandato del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ni contra los principios constitucionales de protección especial a quienes se encuentren en estado de debilidad manifiesta y a los discapacitados, ni, menos, el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Colombia, mediante Ley 82 de 1988.”

Además la Corte Suprema de justicia recientemente se ha pronunciado en el mismo sentido mediante las sentencias SL 389 de 2020 rad 73869 del 10 de febrero de 2020 estableciendo que el estado de incapacidad medica no es suficiente para hacerse merecedor de la estabilidad laboral reforzada, argumentos que han sido igualmente establecidos en las sentencias SL 41867 del 30 de enero de 2013, SL 14134 de 2015, SL 13657 de 2015, SL 17008 de 2017, SL 10538 de 2016 reiterada en las sentencias SL 11411 de 2017, 17945 de 2017 Y 17008 de 2017 ratificando la sala que no es suficiente el quebrantamiento de la salud o encontrarse en incapacidad sino que se deberá acreditar limitación física, psíquica o sensorial enmarcada dentro de los porcentajes superior al 15%.

Sea del caso señalar que desde ya me opongo a cualquier pretensión que se funde en la posible existencia de un fuero de salud, toda vez que en el presente caso no existe ningún nexo de causalidad entre la terminación del contrato de trabajo por causa legal (Numeral 2º del art. 47 del CST) y el supuesto estado de salud del actor, como requisito indispensable para conceder este tipo de acciones, según lo ha manifestado la Corte Constitucional, que en reciente fallo de tutela T 647 de 2015 señaló que “No es suficiente el mero hecho de la presencia de una enfermedad o una discapacidad en la persona para que el empleador decida desvincularla de manera unilateral sin justa causa. **Para que la protección vía tutela prospere debe estar probado que la desvinculación laboral se debió a esa particular condición. Es decir, debe haber nexo de causalidad probado entre la**



Lo más importante, somos todos

condición de debilidad manifiesta por el estado de salud y la desvinculación laboral", y en tal sentido mi representada prueba con la documental que se adjunta la inexistencia del nexo causal, lo cual puede evidenciarse con la comunicación de fecha 21 de agosto de 2020 mediante la cual RELIANZ MINING SOLUTIONS notificó a mi representada la finalización de los contratos comerciales

Además, no debe apartarse el señor Juez del entendimiento dado por la Corte Suprema de Justicia a las situaciones como la que nos ocupan, en cuanto a que la protección laboral reforzada no opera automáticamente ante la presencia de una mínima afectación de salud, pues entraríamos así en un escenario de inseguridad jurídica que no permitiría en ningún caso dar por terminados los contratos de trabajo de aquellas personas que por uno u otro motivo tiene afectaciones mínimas de salud, lo cual no es la finalidad de la norma.

Así las cosas, se tiene que para la fecha de terminación del contrato de trabajo por causa legal el actor no se encontraba en situación de *limitación*, pues en ningún momento al actor le fue diagnosticado pérdida de la capacidad laboral en un porcentaje superior al 25%. Además, mi representada no fue notificada por el actor ni por las entidades del Sistema de Seguridad Social competentes (EPS o ARL) de incapacidad médica emitida con vigencia para la fecha de terminación del contrato ni de restricciones laborales vigentes para la misma fecha, razón por la cual el demandante no gozaba de estabilidad laboral reforzada, y en tal sentido no requería mi representada autorización alguna para finalizar la relación laboral.

Por lo anterior, es evidente que el demandante no era sujeto de especial protección para la fecha de la terminación de la relación laboral, además nunca puso en conocimiento de mi representada esta situación y no notificó estado de invalidez alguno. En esta medida la terminación del vínculo laboral fue legal.

Además de lo esbozado, la sentencia C – 597 de 2014 proferida por nuestra Corte Constitucional, manifestó: “Así pues, se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta y por consiguiente es acreedor del derecho a la estabilidad laboral reforzada, un trabajador que razonablemente pueda catalogarse como persona (i) con discapacidad, (ii) con disminución física, psíquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todos aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; b) esa circunstancia impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese sólo hecho.”

En virtud de lo anterior, y de conformidad con las pruebas adjuntas en el acápite correspondiente, se puede observar claramente que el demandante no cumple con ninguno de los presupuestos exigidos por la Corte que lo haga acreedor de las garantías de la estabilidad laboral reforzada.

EN EL PRESENTE CASO ES CLARA LA INEXISTENCIA DE SITUACIONES QUE DEMUESTREN ALTERACIONES EN LA SALUD DEL DEMANDANTE QUE LA AFECTEN CONSIDERABLEMENTE PARA PONERLO EN UNA SITUACIÓN DE DEBILIDAD MANIFIESTA. TAN CIERTO ES LO AFIRMADO QUE EL DEMANDANTE NO APORTA PRUEBA ALGUNA QUE JUSTIFIQUE LA RAZÓN DE SU DICHO.

Así pues, es claro de acuerdo a lo determinado en la misma ley, que la protección de terminación del contrato está únicamente dada para aquellos trabajadores discapacitados frente a los cuales no existiera una razón objetiva que permitiera enmarcar la terminación del contrato bajo una causa legal o por justa causa, evidenciándose el capricho del empleador de dar por terminado el contrato sin tener razón alguna y presumiéndose entonces que la terminación se dio en razón al estado de discapacidad del trabajador.



Ante lo anterior, es del caso advertir que la mencionada presunción que emerge frente a la terminación del contrato del trabajador discapacitado, es totalmente desvirtuable ya que en determinados casos pueden existir razones suficientemente comprobadas que evidencian que la terminación del contrato se dio no en razón al estado de salud sino a causas diferentes que motivan dicha terminación y que en últimas dejan sin efecto la protección laboral reforzada con que contaba el trabajador.

En el caso bajo estudio, debe tenerse en cuenta que la terminación del contrato obedeció a una causa legal de conformidad con lo preceptuado en el artículo 47 del CST, numeral 2º.

En todo caso señor Juez, tenga en cuenta que así en gracia de discusión se aceptare el demandante gozara de la protección foral reforzada, esta opera única y exclusivamente como prohibición del empleador de despedir a trabajadores amparados por ella y en el caso concreto mi representada nunca despidió al actor sino que el contrato de trabajo terminó ipso jure al desaparecer las causas que le dieron origen y la materia del trabajo tal como lo prevee el numeral 2 del artículo 47 del CST., por lo tanto carece de cualquier fundamento cualquier petición amparada con este presunto e inexistente fuero.

Al respecto la Corte Suprema de Justicia en reciente jurisprudencia se pronunció en los siguientes términos:

“En esta dirección, la disposición que protege al trabajador con discapacidad en la fase de la extinción del vínculo laboral tiene la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, léase a aquellos que tienen como propósito o efecto su exclusión del empleo fundado en su deficiencia física, sensorial o mental. Esto, en oposición, significa que las decisiones motivadas en un principio de razón objetiva son legítimas en orden a dar por concluida la relación de trabajo.

Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio. Nótese que allí se dispone que «ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación», lo que, contrario sensu, quiere decir que si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera”.

Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva.

Es en tal dirección que, a juicio de la Sala, debe ser comprendida la protección especial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues resulta ilógico prohibir el despido del trabajador «por razón de su limitación» y al tiempo vedarlo cuando este fundado en un motivo ajeno a su situación. Si, la sanción tiene como propósito disuadir despidos motivados en el estereotipo de la condición de discapacidad del trabajador, no debería haberla cuando esté basada en una causa objetiva demostrada” (Sentencia SL 1360 – 2018 Rad. 53394 del 11 de abril de 2018 MP.CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO).

AL VEINTIRES: No se acepta, por los mismos argumentos expuestos en la respuesta al hecho anterior los cuales deberán tenerse por reproducidos para el presente numeral.



AL VEINTICUATRO: No se acepta, por los mismos argumentos expuestos en la respuesta al hecho veintidós los cuales deberán tenerse por reproducidos para el presente numeral.

AL VEINTICINCO: No se acepta, por los mismos argumentos expuestos en la respuesta al hecho veintidós los cuales deberán tenerse por reproducidos para el presente numeral.

AL VEINTISEIS: No se acepta, por los mismos argumentos expuestos en la respuesta al hecho veintidós los cuales deberán tenerse por reproducidos para el presente numeral.

AL VEINTISIETE: No se acepta, por los mismos argumentos expuestos en la respuesta al hecho veintidós los cuales deberán tenerse por reproducidos para el presente numeral.

AL VEINTIOCHO: No se acepta, por los mismos argumentos expuestos en la respuesta al hecho veintidós los cuales deberán tenerse por reproducidos para el presente numeral.

AL VEINTINUEVE: No se acepta, por los mismos argumentos expuestos en la respuesta al hecho veintidós los cuales deberán tenerse por reproducidos para el presente numeral.

AL TREINTA: No se acepta, por los mismos argumentos expuestos en la respuesta al hecho veintidós los cuales deberán tenerse por reproducidos para el presente numeral.

AL TREINTA Y UNO: No se acepta, por los mismos argumentos expuestos en la respuesta al hecho veintidós los cuales deberán tenerse por reproducidos para el presente numeral.

AL TREINTA Y DOS: No se acepta, por los mismos argumentos expuestos en la respuesta al hecho veintidós los cuales deberán tenerse por reproducidos para el presente numeral.

Adicional a lo anterior, si bien mi representada a través del departamento de Medicina del Trabajo decidió emitir recomendaciones al demandante el 19 de junio de 2018, las cuales estuvieron vigentes hasta el 19 de diciembre de 2018, las mismas estaban encaminadas a buscar el bienestar del demandante. Ahora bien, desde ya es necesario dejar claro que, el demandante no puede ser considerado como titular de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, por las razones ya expuestas.

AL TREINTA Y TRES: No se acepta, por los mismos argumentos expuestos en la respuesta al hecho veintidós los cuales deberán tenerse por reproducidos para el presente numeral.

AL TREINTA Y CUATRO: No se acepta, por los mismos argumentos expuestos en la respuesta al hecho veintidós los cuales deberán tenerse por reproducidos para el presente numeral.

AL TREINTA Y CINCO: No se acepta, por los mismos argumentos expuestos en la respuesta al hecho veintidós los cuales deberán tenerse por reproducidos para el presente numeral.

AL TREINTA Y SEIS: No se acepta, por los mismos argumentos expuestos en la respuesta al hecho veintidós los cuales deberán tenerse por reproducidos para el presente numeral.



AL TREINTA Y SIETE: No se acepta, por los mismos argumentos expuestos en la respuesta al hecho veintidós los cuales deberán tenerse por reproducidos para el presente numeral.

Adicional a lo anterior, si bien mi representada a través del departamento de Medicina del Trabajo decidió emitir recomendaciones al demandante el 18 de junio de 2019, las cuales estuvieron vigentes hasta el 13 de enero de 2020, las mismas estaban encaminadas a buscar el bienestar del demandante. Ahora bien, desde ya es necesario dejar claro que, el demandante no puede ser considerado como titular de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, por las razones ya expuestas.

AL TREINTA Y OCHO: No se acepta, por los mismos argumentos expuestos en la respuesta al hecho veintidós los cuales deberán tenerse por reproducidos para el presente numeral.

AL TREINTA Y NUEVE: Es cierto, es un hecho notorio y de conocimiento público.

AL CUARENTA: No se acepta, por los mismos argumentos expuestos en la respuesta al hecho veintidós los cuales deberán tenerse por reproducidos para el presente numeral.

AL CUARENTA Y UNO: No es cierto como está redactado. Dimantec Ltda. en virtud de las circunstancias que atravesó el país por cuenta del coronavirus y con la finalidad de reducir las posibilidades de contagio tomó la decisión de cerrar temporalmente sus operaciones de conformidad a lo establecido por el Decreto 457 de 2020, mediante el cual se decretó el aislamiento preventivo obligatorio y, como consecuencia de ello, concedió vacaciones colectivas remuneradas a todos sus trabajadores a partir del 25 de marzo de 2020.

AL CUARENTA Y DOS: No se acepta, por los mismos argumentos expuestos en la respuesta al hecho veintidós los cuales deberán tenerse por reproducidos para el presente numeral.

AL CUARENTA Y TRES: No se acepta, por los mismos argumentos expuestos en la respuesta al hecho veintidós los cuales deberán tenerse por reproducidos para el presente numeral.

AL CUARENTA Y CUATRO: Es cierto, el día 24 de septiembre de 2020 al demandante le fueron informados los motivos de terminación del contrato de trabajo, comunicación en la cual se indica que el contrato comercial al cual se encontraba atado su contrato de trabajo, y en el cual prestaba sus servicios, había finalizado desde el día 5 de septiembre de 2020 por decisión unilateral del contratante, en el cual DIMANTEC LTDA. actuaba como contratista independiente y por esta razón se dio aplicación a lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, que indica:

“2o) El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. (...)”.

Sobre el particular, se debe indicar que, el accionante se encontraba vinculado a la ejecución del contrato de prestación de servicios celebrado entre mi representada y la empresa RELIANZ, sin embargo, atendiendo a que el contrato comercial se dio por terminado de manera unilateral por parte de la empresa contratante, se evidencia claramente que el contrato de trabajo celebrado a su vez con el demandante se tornó carente de objeto y de la materia del trabajo y por tanto, se generó la terminación automática del vínculo laboral.



Al respecto, cabe indicar que el argumento señalado con anterioridad encuentra sustento en la pacífica jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, dentro de la que se resalta la sentencia con número de radicación 28629 del 21 de marzo de 2007, con ponencia de Isaura Vargas Díaz, en la que, remitiéndose a sentencia del 17 de marzo de 1997, señaló:

“Salta a la vista, pues que el propósito de la norma fue el de consagrar un derecho para el trabajador – la estabilidad- y el deber correlativo para el patrono de respetarlo. Esa estabilidad no quedó dependiendo de la voluntad o del arbitrio patronal, como para que pueda entenderse que el empresario le basta con hacer desaparecer, o propiciar el desaparecimiento, de las causas que dieron origen al contrato o la materia del trabajo para que aquél se tenga como extinguido en forma legal y justificada. Es preciso distinguir, en cada caso, el origen, la fuente o razón de esos fenómenos. **Si ellos se producen por hechos o circunstancias ajenas a la voluntad de las partes, el contrato terminará automáticamente por ministerio de la ley**, pero si sobrevienen por el querer exclusivo de una de ellas, porque los ha procurado en busca de mayores beneficios personales, la expiración del vínculo será imputable a quien con ese comportamiento la haya provocado y auspiciado, tendrá el carácter de ruptura unilateral y deberá asumir las consecuencias previstas en la ley para estos casos”. (Negrilla y subrayas fuera del texto)

Teniendo en cuenta lo anterior, y tal y como queda plenamente acreditado con los documentos que se allegan con el escrito de contestación, la desaparición de las causas que originaron la contratación y la materia del trabajo del accionante, se originaron en un hecho completamente ajeno a mi representada. De hecho, se resalta que se dio como consecuencia de una decisión unilateral por parte de la empresa contratante RELIANZ.

Sea del caso señalar que el trabajador desarrollaba sus funciones en virtud de los contratos celebrados con la empresa RELIANZ, de acuerdo con lo establecido en su contrato de trabajo en la cláusula cuarta en desarrollo de las actividades propias de los contratos comerciales suscritos entre mi representada y RELIANZ MINING SOLUTIONS y que estos contratos fueron finalizados de manera unilateral el día 5 de septiembre de 2020, tal y como fue notificado por esta compañía a mi representada, razón por la cual la culminación del contrato del actor obedeció a una causa totalmente objetiva y legal, esto es, por la insubsistencia de la causa que les dio origen al haber existido una terminación del contrato comercial en virtud del cual prestaban sus servicios con PRODECO.

AL CUARENTA Y CINCO: Es cierto, el día 24 de septiembre de 2020 al demandante le fueron informados los motivos de terminación del contrato de trabajo, comunicación en la cual se indica que el contrato comercial al cual se encontraba atado su contrato de trabajo, y en el cual prestaba sus servicios, había finalizado desde el día 5 de septiembre de 2020 por decisión unilateral del contratante, en el cual DIMANTEC LTDA. actuaba como contratista independiente y por esta razón se dio aplicación a lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, que indica:

“2o) El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. (...)”.

Sobre el particular, se debe indicar que, el accionante se encontraba vinculado a la ejecución del contrato de prestación de servicios celebrado entre mi representada y la empresa RELIANZ, sin embargo, atendiendo a que el contrato comercial se dio por terminado de manera unilateral por parte de la empresa contratante, se evidencia claramente que el contrato de trabajo celebrado a su vez con el demandante se tornó carente de objeto y de la materia del trabajo y por tanto, se generó la terminación automática del vínculo laboral.



Al respecto, cabe indicar que el argumento señalado con anterioridad encuentra sustento en la pacífica jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, dentro de la que se resalta la sentencia con número de radicación 28629 del 21 de marzo de 2007, con ponencia de Isaura Vargas Díaz, en la que, remitiéndose a sentencia del 17 de marzo de 1997, señaló:

“Salta a la vista, pues que el propósito de la norma fue el de consagrar un derecho para el trabajador – la estabilidad- y el deber correlativo para el patrono de respetarlo. Esa estabilidad no quedó dependiendo de la voluntad o del arbitrio patronal, como para que pueda entenderse que el empresario le basta con hacer desaparecer, o propiciar el desaparecimiento, de las causas que dieron origen al contrato o la materia del trabajo para que aquél se tenga como extinguido en forma legal y justificada. Es preciso distinguir, en cada caso, el origen, la fuente o razón de esos fenómenos. **Si ellos se producen por hechos o circunstancias ajenas a la voluntad de las partes, el contrato terminará automáticamente por ministerio de la ley**, pero si sobrevienen por el querer exclusivo de una de ellas, porque los ha procurado en busca de mayores beneficios personales, la expiración del vínculo será imputable a quien con ese comportamiento la haya provocado y auspiciado, tendrá el carácter de ruptura unilateral y deberá asumir las consecuencias previstas en la ley para estos casos”. (Negrilla y subrayas fuera del texto)

Teniendo en cuenta lo anterior, y tal y como queda plenamente acreditado con los documentos que se allegan con el escrito de contestación, la desaparición de las causas que originaron la contratación y la materia del trabajo del accionante, se originaron en un hecho completamente ajeno a mi representada. De hecho, se resalta que se dio como consecuencia de una decisión unilateral por parte de la empresa contratante RELIANZ.

Sea del caso señalar que el trabajador desarrollaba sus funciones en virtud de los contratos celebrados con la empresa RELIANZ, de acuerdo con lo establecido en su contrato de trabajo en la cláusula cuarta en desarrollo de las actividades propias de los contratos comerciales suscritos entre mi representada y RELIANZ MINING SOLUTIONS y que estos contratos fueron finalizados de manera unilateral el día 5 de septiembre de 2020, tal y como fue notificado por esta compañía a mi representada, razón por la cual la culminación del contrato del actor obedeció a una causa totalmente objetiva y legal, esto es, por la insubsistencia de la causa que les dio origen al haber existido una terminación del contrato comercial en virtud del cual prestaban sus servicios con PRODECO.

AL CUARENTA Y SEIS: No es cierto, tal y como manifestó en la respuesta al hecho anterior, el día 24 de septiembre de 2020 al demandante le fueron informados los motivos de terminación del contrato de trabajo, comunicación en la cual se indica que el contrato comercial al cual se encontraba atado su contrato de trabajo, y en el cual prestaba sus servicios, había finalizado desde el día 5 de septiembre de 2020 por decisión unilateral del contratante, en el cual DIMANTEC LTDA. actuaba como contratista independiente y por esta razón se dio aplicación a lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, que indica:

“2o) El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. (...)”.

Sobre el particular, se debe indicar que, el accionante se encontraba vinculado a la ejecución del contrato de prestación de servicios celebrado entre mi representada y la empresa RELIANZ, sin embargo, atendiendo a que el contrato comercial se dio por terminado de manera unilateral por parte de la empresa contratante, se evidencia claramente que el contrato de trabajo celebrado a su vez con el demandante se tornó carente de objeto y de la materia del trabajo y por tanto, se generó la terminación automática del vínculo laboral.



Lo más importante, somos todos

Al respecto, cabe indicar que el argumento señalado con anterioridad encuentra sustento en la pacífica jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, dentro de la que se resalta la sentencia con número de radicación 28629 del 21 de marzo de 2007, con ponencia de Isaura Vargas Díaz, en la que, remitiéndose a sentencia del 17 de marzo de 1997, señaló:

“Salta a la vista, pues que el propósito de la norma fue el de consagrar un derecho para el trabajador – la estabilidad- y el deber correlativo para el patrono de respetarlo. Esa estabilidad no quedó dependiendo de la voluntad o del arbitrio patronal, como para que pueda entenderse que el empresario le basta con hacer desaparecer, o propiciar el desaparecimiento, de las causas que dieron origen al contrato o la materia del trabajo para que aquél se tenga como extinguido en forma legal y justificada. Es preciso distinguir, en cada caso, el origen, la fuente o razón de esos fenómenos. **Si ellos se producen por hechos o circunstancias ajenas a la voluntad de las partes, el contrato terminará automáticamente por ministerio de la ley**, pero si sobrevienen por el querer exclusivo de una de ellas, porque los ha procurado en busca de mayores beneficios personales, la expiración del vínculo será imputable a quien con ese comportamiento la haya provocado y auspiciado, tendrá el carácter de ruptura unilateral y deberá asumir las consecuencias previstas en la ley para estos casos”. (Negrilla y subrayas fuera del texto)

Teniendo en cuenta lo anterior, y tal y como queda plenamente acreditado con los documentos que se allegan con el escrito de contestación, la desaparición de las causas que originaron la contratación y la materia del trabajo del accionante, se originaron en un hecho completamente ajeno a mi representada. De hecho, se resalta que se dio como consecuencia de una decisión unilateral por parte de la empresa contratante RELIANZ.

Sea del caso señalar que el trabajador desarrollaba sus funciones en virtud de los contratos celebrados con la empresa RELIANZ, de acuerdo con lo establecido en su contrato de trabajo en la cláusula cuarta en desarrollo de las actividades propias de los contratos comerciales suscritos entre mi representada y RELIANZ MINING SOLUTIONS y que estos contratos fueron finalizados de manera unilateral el día 5 de septiembre de 2020, tal y como fue notificado por esta compañía a mi representada, razón por la cual la culminación del contrato del actor obedeció a una causa totalmente objetiva y legal, esto es, por la insubsistencia de la causa que les dio origen al haber existido una terminación del contrato comercial en virtud del cual prestaban sus servicios con PRODECO.

AL CUARENTA Y SIETE: No es cierto como está redactado, es importante precisar que el contrato de trabajo del demandante no se encontraba sujeto a la explotación o el cierre de la minas de carbón Calenturitas y PLJ, teniendo en cuenta que la relación laboral entre el actor y mi mandante se encontraba supeditada era a la ejecución del contrato de prestación de servicios celebrado entre mi representada y la empresa RELIANZ y esta última al dar por terminado de manera unilateral el mencionado contrato el 05 de septiembre de 2020, se evidencia claramente que el contrato celebrado a su vez con el accionante se tornó carente de objeto y de la materia del trabajo y por tanto, se generó la terminación automática del vínculo laboral de acuerdo con lo estipulado en el numeral 2° del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo.

AL CUARENTA Y OCHO: No es cierto. Explico: El valor asignado para cada año era distinto, siendo que el valor del mismo para el año 2020 era el correspondiente a la suma de \$2.178.535.00

AL CUARENTA Y NUEVE: No es cierto, es una apreciación subjetiva de la parte actora, la cual carece de sustento factico, jurídico y probatorio.



Adicionalmente, hacemos énfasis en que para el presente caso no estamos ante la figura de un despido sin justa causa, sino ante la extinción del contrato de trabajo por insubsistencia de la causa y objeto que le dio origen, de conformidad con lo estipulado en el numeral 2° del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo.

AL CINCUENTA: No es cierto, mi representada canceló en debida forma el salario básico y las vacaciones colectivas disfrutadas por el trabajador, según corresponda, durante toda la relación laboral y por supuesto durante los extremos temporales mencionados en el presente hecho, tal y como se puede evidenciar en los comprobantes de nómina que se allegan con el escrito de contestación.

AL CINCUENTA Y UNO: No se acepta, mi representada canceló en debida forma todas las prestaciones sociales entre ellas las primas de servicios durante toda la relación laboral y por supuesto durante los extremos temporales tal y como se puede evidenciar en los comprobantes de nómina que se allegan con el escrito de contestación y en la liquidación de prestaciones sociales.

AL CINCUENTA Y DOS: No es cierto, se aclara que Relianz Mining Solutions S.A.S., decidió dar por terminados los contratos de prestación de servicios celebrados con Dimantec Ltda. en los talleres de Soledad y Galapa a partir del 6 de noviembre de 2021 tal y como se acredita con la carta de terminación de fecha 21 de septiembre de 2021 que se aporta con el escrito de contestación. Adicional a lo anterior, se advierte al despacho que lo relatado en este hecho no es más que una afirmación ambigua y poco específica del apoderado del demandante.

AL CINCUENTA Y TRES: No es cierto, entre la empresa y la organización sindical SINTRAIME acordaron suprimir la prima extralegal de servicios que se pagaba en los meses de junio y diciembre de cada año y en su lugar decidieron otorgar la prima extralegal no constitutiva de salario denominada Prima Plan Incentivo, contemplada en el Literal B del artículo 28 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita para el año 2020, esta prima se reconoce hasta por un 150% del salario básico mensual, la cual es liquidada con base en indicadores que son informados por la empresa públicamente al iniciar cada semestre calendario para que los empleados puedan hacer seguimiento al cumplimiento de cada uno de estos indicadores y exista claridad en la liquidación de esta prima. Entendiéndose que esta no será inferior en cada uno de los periodos a 27 días de salario básico.

Con base en lo anterior, es claro que la parte actora se confunde al afirmar que la empresa reconocía prima extralegal de junio por 27 días de salario, prima extralegal de diciembre por 27 días de salario y prima extralegal plan incentivo, como si fueran tres primas distintas. En efecto, lo cierto es que únicamente se paga la prima extralegal plan incentivo en los términos descritos en líneas precedentes.

En lo que respecta a la prima extralegal de vacaciones, mi representada acordó con el sindicato que pagará a cada uno de sus trabajadores una prima de vacaciones consistente en 15 días de salario básico vigente a la fecha de causación de las vacaciones, pagaderas al momento de salir a disfrutar sus vacaciones causadas, cabe resaltar que los trabajadores que causen un periodo de vacaciones solo tendrán derecho a esta prima si salen a disfrutar el periodo completo correspondiente.

AL CINCUENTA Y CUATRO: No es cierto, se trata de una apreciación subjetiva del apoderado del actor, y además como se puede apreciar en el contrato de trabajo toda la capacidad de trabajo del actor fue puesta al servicio de mi representada.



Lo más importante, somos todos

AL CINCUENTA Y CINCO: No es cierto, son apreciaciones subjetivas del apoderado del actor, las funciones del actor desplegadas en virtud del contrato de trabajo que sostuvo con mi representada, no se encuentran enmarcadas dentro del círculo normal de actividades de PRODECO.

AL CINCUENTA Y SEIS: No es cierto, se trata de una apreciación subjetiva del apoderado del actor, y además como se puede apreciar en el contrato de trabajo toda la capacidad de trabajo del actor fue puesta al servicio de mi representada.

AL CINCUENTA Y SIETE: No es cierto, son apreciaciones subjetivas del apoderado judicial de la parte actora, las funciones del actor desplegadas en virtud del contrato de trabajo que sostuvo con mi representada, no se encuentran enmarcadas dentro del círculo normal de actividades de RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S.

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 que se expuestas en las excepciones, así como frente a cada hecho y pretensión particular.

- EN LO REFERENTE A LAS DECLARACIONES

1.- Me opongo, en primer lugar, precisamos que no estamos ante la figura de un despido sin justa causa como erróneamente se afirma en la presente pretensión, por lo cual existe un error técnico serio que conlleva a una distorsión de la realidad.

Al respecto y tal como lo hemos manifestado a lo largo de esta respuesta, el día 24 de septiembre de 2020 al demandante le fueron informados los motivos de terminación del contrato de trabajo, comunicación en la cual se indica que el contrato comercial al cual se encontraba atado su contrato de trabajo, y en el cual prestaba sus servicios, había finalizado desde el día 5 de septiembre de 2020 por decisión unilateral del contratante, en el cual DIMANTEC LTDA. actuaba como contratista independiente y por esta razón se dio aplicación a lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, que indica:

“2o) El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. (...)”.

Sobre el particular, se debe indicar que, el accionante se encontraba vinculado a la ejecución del contrato de prestación de servicios celebrado entre mi representada y la empresa RELIANZ, sin embargo, atendiendo a que el contrato comercial se dio por terminado de manera unilateral por parte de la empresa contratante, se evidencia claramente que el contrato de trabajo celebrado a su vez con el demandante se tornó carente de objeto y de la materia del trabajo y por tanto, se generó la terminación automática del vínculo laboral.

Al respecto, cabe indicar que el argumento señalado con anterioridad encuentra sustento en la pacífica jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, dentro de la que se resalta la sentencia con número de radicación 28629 del 21 de marzo de 2007, con ponencia de Isaura Vargas Díaz, en la que, remitiéndose a sentencia del 17 de marzo de 1997, señaló:



“Salta a la vista, pues que el propósito de la norma fue el de consagrar un derecho para el trabajador – la estabilidad- y el deber correlativo para el patrono de respetarlo. Esa estabilidad no quedó dependiendo de la voluntad o del arbitrio patronal, como para que pueda entenderse que el empresario le basta con hacer desaparecer, o propiciar el desaparecimiento, de las causas que dieron origen al contrato o la materia del trabajo para que aquél se tenga como extinguido en forma legal y justificada. Es preciso distinguir, en cada caso, el origen, la fuente o razón de esos fenómenos. **Si ellos se producen por hechos o circunstancias ajenas a la voluntad de las partes, el contrato terminará automáticamente por ministerio de la ley**, pero si sobrevienen por el querer exclusivo de una de ellas, porque los ha procurado en busca de mayores beneficios personales, la expiración del vínculo será imputable a quien con ese comportamiento la haya provocado y auspiciado, tendrá el carácter de ruptura unilateral y deberá asumir las consecuencias previstas en la ley para estos casos”. (Negrilla y subrayas fuera del texto)

Teniendo en cuenta lo anterior, y tal y como queda plenamente acreditado con los documentos que se allegan con el escrito de contestación, la desaparición de las causas que originaron la contratación y la materia del trabajo del accionante, se originaron en un hecho completamente ajeno a mi representada. De hecho, se resalta que se dio como consecuencia de una decisión unilateral por parte de la empresa contratante RELIANZ.

Sea del caso señalar que el trabajador desarrollaba sus funciones en virtud de los contratos celebrados con la empresa RELIANZ, de acuerdo con lo establecido en su contrato de trabajo en la cláusula cuarta en desarrollo de las actividades propias de los contratos comerciales suscritos entre mi representada y RELIANZ MINING SOLUTIONS y que estos contratos fueron finalizados de manera unilateral el día 5 de septiembre de 2020, tal y como fue notificado por esta compañía a mi representada, razón por la cual la culminación del contrato del actor obedeció a una causa totalmente objetiva y legal, esto es, por la insubsistencia de la causa que les dio origen al haber existido una terminación del contrato comercial en virtud del cual prestaban sus servicios con PRODECO.

Con base en lo anterior, solicitamos al señor Juez no tomar por probado que la terminación del contrato de trabajo finalizó sin justa causa, sino que en su lugar se concluya, conforme a la realidad de los hechos, que el contrato de trabajo finalizó por insubsistencia de la causa que le dio origen, esto es, una causa legal ajena a la voluntad del empleador.

2.- Me opongo, toda vez que se trata de una apreciación subjetiva de la parte actora carente de sustento fáctico, jurídico y probatorio. En primer lugar, se precisa que en el presente caso no estamos ante la figura de un despido colectivo, tan es así, que no podemos hablar siquiera de despido ante la terminación del contrato de trabajo del demandante, pues la misma se dio con ocasión a la **insubsistencia de la causa que le dio origen**, esto es, una causa legal ajena a la voluntad del empleador; lo anterior en los términos del numeral 2 del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, como se ha planteado de manera amplia y profunda a lo largo de esta contestación.

3.- Me opongo, toda vez que el actor no es beneficiario de los supuestos establecidos en la Ley 361 de 1997, toda vez que la terminación del contrato de trabajo no se dio en razón a su supuesto estado de salud que alega sino con base en lo dispuesto en el numeral 2° del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo; es decir, se dio con ocasión a la **insubsistencia de la causa que le dio origen**, esto es, una causa legal ajena a la voluntad del empleador.

Lo anterior, demuestra que la decisión de terminación nada tuvo que ver con el supuesto estado de salud alegado por el demandante, pues se reitera que para la fecha en que finalizó la relación laboral, el actor no se encontraba



incapacitado, con recomendaciones o restricciones médicas vigentes y menos aún con una calificación de pérdida de capacidad laboral, con lo que se descarta que el actor sea una persona en estado de limitación o discapacidad.

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

*“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado **por razón de su limitación**, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.*

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”

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

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

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

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

Precisado lo anterior, se infiere que la prohibición que contiene el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su minusvalía, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo, se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas; es decir, todas aquellas que tienen un grado de invalidez superior a la limitación moderada, situación en la que no



se encuentra el demandante, pues para el momento en que se hizo efectiva la terminación de su contrato de trabajo con base en una causa legal y objetiva, no presentaba dictamen alguno que estableciera este porcentaje, tampoco contaba con incapacidades vigentes, y mi representada no tenía tampoco conocimientos o recomendaciones vigentes para el ejercicio de su cargo; razón por la cual, no era necesaria la autorización del Ministerio del Trabajo para dar por terminado su vínculo contractual, máxime cuando ha operado una causa legal. Adicionalmente, el demandante siempre pudo ejecutar sus labores con su máxima capacidad de trabajo, como quiera que, nunca existieron restricciones laborales que fueran contrarias a las actividades laborales que este realizaba diariamente.

4.- Me opongo a una declaración en este sentido toda vez 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



Lo más importante, somos todos

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 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 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 Supervisor III Proyecto sino a la asignación en un proyecto minero.

5.- Me opongo a una declaración en este sentido toda vez que el valor asignado para cada año era distinto, siendo que el valor del mismo para el último año 2020, era el correspondiente a la suma de \$2.178.535.00.

6.- 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.

7.- Me opongo, toda vez que es una pretensión que va dirigida a un tercero ajeno a mi representada. No obstante lo anterior, se trata de una apreciación subjetiva de la parte actora y además como se podrá evidenciar en el contrato de trabajo toda la capacidad de trabajo del demandante fue puesta al servicio de DIMANTEC S.A.S..



8.- Me opongo, toda vez que es una pretensión que va dirigida a un tercero ajeno a mi representada. No obstante lo anterior, se trata de una apreciación subjetiva de la parte actora y además como se podrá evidenciar en el contrato de trabajo toda la capacidad de trabajo del demandante fue puesta al servicio de DIMANTEC S.A.S.

9.- Me opongo, en el sentido que mi representada celebro contratos comerciales con la empresa RELIANZ MINING SOLUTIONS SAS, en virtud de los cuales DIMANTEC S.A.S. actuó en calidad de contratista con total autonomía e independencia y los cuales el contrato de trabajo suscrito con el demandante fueron por causa de dicho contrato comercial y que este no guarda relación con las actividades objeto del contrato comercial y que este no guarda relación con la actividad minera realizada por PRODECO. Cabe destacar que dichos contratos fueron terminados de manera unilateral por RELIANZ el día 5 de septiembre de 2020, tal y como se demuestra con las pruebas documentales que se anexan al presente escrito.

- **EN LO REFERENTE A LAS PRETENSIONES CONDENATORIAS PRINCIPALES**

1- Me opongo al reintegro peticionado por las siguientes razones:

- La prestación de servicios del actor a mi representada en el Proyecto Calenturitas estuvo ligada al desarrollo de las actividades propias de los contratos comerciales que sostuvo mi mandante, con la empresa RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S., los cuales finalizaron el 5 de septiembre de 2020, razón por la cual el contrato celebrado a su vez con el accionante se tornó carente de objeto por la desaparición de las causas que el dieron origen y la materia del trabajo, como quiera que a partir de dicha fecha se culminó la prestación de servicios de mantenimiento preventivo y correctivo en los cuales el actor prestaba servicios a DIMANTEC S.A.S.
- La finalización del contrato de trabajo del actor obedeció a razones netamente objetivas. Tan es así, que como consecuencia de la finalización de la prestación de servicios a favor de contratante RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S. se terminaron con causa legal contratos del personal.
- La terminación del contrato de trabajo se encuentra amparada en la causal legal establecida en el numeral 2º del artículo 47 del CST, que regula el contrato de trabajo con duración indefinida, es decir, que de ninguna manera puede considerarse que la finalización del vínculo obedeció a un despido sin justa causa, pues mi mandante actuó amparada en la legislación laboral que la faculta para tal efecto.
- Está completamente demostrado que el contrato de trabajo finalizó por una causa legal de conformidad con lo dispuesto en el numeral 2, del artículo 47 del Código Sustantivo del trabajo y no por un acto discriminatorio como lo pretende hacer ver el accionante. Por lo anterior, no puede tener ninguna vocación de prosperidad el reintegro solicitado, por cuanto no se reúnen ninguno de los requisitos establecidos en la Ley 361 de 1997.
- El accionante no tenía incapacidades, restricciones, reubicaciones vigentes para el momento de la terminación del contrato de trabajo, o que por lo menos las haya puesto en conocimiento de mi representada; **la terminación del contrato de trabajo se dio por una causa legal consagrada en la ley y no de manera unilateral por parte de mi representada.**



- En el presente caso **no existe ningún nexo de causalidad** entre la terminación del contrato de trabajo por causa legal (Numeral 2º del art. 47 del CST) y el supuesto estado de salud del actor, y en tal sentido mi representada prueba con la documental que se adjunta la inexistencia del nexo causal,
- Aunado a lo expuesto, cabe señalar que el actor no gozaba ni goza de la protección de la estabilidad laboral reforzada consagrada en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, toda vez que la norma en mención señala:

*“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. **Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.**”* (negritas por fuera del texto original).

De acuerdo con la norma transcrita, es claro que solo será necesario contar con la autorización del Ministerio del Trabajo, cuando se vaya a dar por terminado el contrato de trabajo de una persona que se encuentre en un estado de limitación, lo que no ocurrió en el presente caso, pues a la fecha de terminación del contrato de trabajo, el hoy demandante no cumplía con los presupuestos establecidos por la Corte Suprema de Justicia para ser tenido como una persona Limitada.

Además, no debe apartarse el señor Juez del entendimiento dado por la Corte Suprema de Justicia a las situaciones como la que nos ocupan, en cuanto a que la protección laboral reforzada no opera automáticamente ante la presencia de una mínima afectación de salud, pues entraríamos así en un escenario de inseguridad jurídica que no permitiría en ningún caso dar por terminados los contratos de trabajo de aquellas personas que por uno u otro motivo tiene afectaciones mínimas de salud, lo cual no es la finalidad de la norma.

La Corte Suprema de Justicia ha establecido lo siguiente sobre los requisitos de operación de la protección especial que contiene la Ley 361 de 1997, concretamente mediante sentencias: Rad. 25130 de 2006 M.P. Gustavo Gnecco; Rad. 32532 de 2008 M.P. Elsy Pilar Cuello; Rad.35.606. de 2009 M.P. Isaura Vargas; Rad 37514 de 2010 M.P. Luis Javier Osorio; y Rad. 36115 de 2010 M.P. Gustavo Gnecco Mendoza, en las cuales se ha señalado lo siguiente:

(i) Son sujeto de la estabilidad reforzada quienes padecen limitaciones superiores al 25% (limitaciones severas y profundas). La protección es menor o inexistente para las personas de menor limitación, al no dificultárseles la inserción laboral.

(ii) Que la causa de terminación sea “por razón de su limitación física” y sin autorización previa;

(iii) El artículo 26 de la ley 361 de 1997 no establece presunción alguna.” (Negrilla fuera del texto original)

Por su parte en la sentencia del 7 de febrero de 2006, Rad25130, M.P. Gustavo Gnecco se señaló lo siguiente:

“(i) No cualquier limitación o discapacidad es objeto de protección por la ley 361 de 1997



(ii) Ser despedido por 180 días de incapacidad permanente (literal A-15 del art. 7º del D. 2351 / 65), no es prueba que determine que el trabajador era discapacitado; y

(iii) El trabajador debe probar su invalidez con prueba científica (dictamen pericial)."

Igualmente, la Honorable Corte Suprema de Justicia, mediante sentencia de fecha 14 de octubre de 2015 radicada bajo el número 53083. MP. DR. RIGOBERTO ECHEVERRY BUENO, manifestó lo siguiente:

"...el artículo 26 de la ley 361 de 1997 no resulta aplicable al caso examinado, toda vez que esta Corporación ha sostenido que esta garantía es de carácter especial dentro de la legislación del trabajo, pues procede exclusivamente para las personas que presenten limitaciones en grado severo y profundo y no para las que padezcan cualquier tipo de limitación, ni, menos aún, para quienes se hallen en incapacidad temporal por afecciones de salud, de tal suerte que, tratándose de una garantía excepcional a la estabilidad, no puede el juez extenderla de manera indebida para eventos no contemplados en la mencionada norma, tal como lo pretende hoy la censura"

"Vistas así las cosas, contrario a lo sostenido por la censura, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no estaba llamado a regular el caso, porque esta garantía a la estabilidad laboral exclusivamente procede para aquellas personas que padezcan una limitación en grado severo o profundo y no para para quienes se encuentren en una incapacidad por motivos de salud o que tengan una afectación a ésta, de manera que, al no estar acreditado que la demandante padecía de una limitación con las características atrás referidas, es por lo que el Tribunal no se rebeló contra el mandato del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ni contra los principios constitucionales de protección especial a quienes se encuentren en estado de debilidad manifiesta y a los discapacitados, ni, menos, el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Colombia, mediante Ley 82 de 1988."

Además la Corte Suprema de justicia recientemente se ha pronunciado en el mismo sentido mediante las sentencias SL 389 de 2020 rad 73869 del 10 de febrero de 2020 estableciendo que el estado de incapacidad medica no es suficiente para hacerse merecedor de la estabilidad laboral reforzada, argumentos que han sido igualmente establecidos en las sentencias SL 41867 del 30 de enero de 2013, SL 14134 de 2015, SL 13657 de 2015, SL 17008 de 2017, SL 10538 de 2016 reiterada en las sentencias SL 11411 de 2017, 17945 de 2017 Y 17008 de 2017 ratificando la sala que no es suficiente el quebrantamiento de la salud o encontrarse en incapacidad sino que se deberá acreditar limitación física, psíquica o sensorial enmarcada dentro de los porcentajes superior al 15%.

Así las cosas, se tiene que para la fecha de terminación del contrato de trabajo por CAUSA LEGAL causa debidamente comprobada, el actor no se encontraba en situación de limitación.

Por lo anterior, es evidente que el accionante no era sujeto de especial protección para la fecha de la terminación de la relación laboral, además nunca puso en conocimiento de mi representada esta situación y no notificó estado de invalidez alguno. En esta medida la terminación del vínculo laboral fue legal, más aun si se tiene en cuenta que obedeció a la configuración de UNA CAUSA LEGAL sin ningún tipo de relación con el supuesto estado de salud alegado por el mismo en el escrito de demanda.



Lo más importante, somos todos

Al respecto la Corte Suprema de Justicia en reciente jurisprudencia se pronunció en los siguientes términos: **“En esta dirección, la disposición que protege al trabajador con discapacidad en la fase de la extinción del vínculo laboral tiene la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, léase a aquellos que tienen como propósito o efecto su exclusión del empleo fundado en su deficiencia física, sensorial o mental. Esto, en oposición, significa que las decisiones motivadas en un principio de razón objetiva son legítimas en orden a dar por concluida la relación de trabajo.**

Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio. Nótese que allí se dispone que «ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación», lo que, contrario sensu, quiere decir que si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera”.

Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva.

Es en tal dirección que, a juicio de la Sala, debe ser comprendida la protección especial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues resulta ilógico prohibir el despido del trabajador «por razón de su limitación» y al tiempo vedarlo cuando este fundado en un motivo ajeno a su situación. Si, la sanción tiene como propósito disuadir despidos motivados en el estereotipo de la condición de discapacidad del trabajador, no debería haberla cuando esté basada en una causa objetiva demostrada” (Sentencia SL 1360 – 2018 Rad. 53394 del 11 de abril de 2018 MP.CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO).

- Finalmente, debe reiterarse que solo es necesario contar con la autorización del Ministerio del Trabajo, cuando se vaya a dar por terminado el contrato de trabajo de una persona con motivo de la limitación que padece, lo que no ocurre en el presente caso, como quiera que la finalización de la relación laboral del accionante obedeció a razones objetivas, concretamente a una causa legal como lo es la establecida en el numeral 2º del artículo 47 del CST, es decir, la inexistencia de las causas que dieron lugar al contrato de trabajo así como de la materia del trabajo por la terminación de contratos comerciales de la compañía que dieron lugar a su vinculación y concretamente a la prestación del servicio en el departamento del Cesar, tal y como se soporta con la documental que se allega como prueba, y por lo tanto se tiene que la terminación del contrato de trabajo fue legal.

2.- Me opongo a la condena deprecada, toda vez que al no existir fundamentos fácticos ni jurídicos que den lugar al reintegro por las razones expuestas en el numeral anterior, será improbable que se ordene el pago de salarios peticionados.

3.- Me opongo, toda vez que el actor no es beneficiario de los supuestos establecidos en la Ley 361 de 1997, toda vez que la terminación del contrato de trabajo no se dio en razón a su supuesto estado de salud que alega sino con base en lo dispuesto en el numeral 2º del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo; es decir, se dio con



Lo más importante, somos todos

ocasión a la **insubsistencia de la causa que le dio origen**, esto es, una causa legal ajena a la voluntad del empleador.

Lo anterior, demuestra que la decisión de terminación nada tuvo que ver con el supuesto estado de salud alegado por el demandante, pues se reitera que para la fecha en que finalizó la relación laboral, el actor no se encontraba incapacitado, con recomendaciones o restricciones médicas vigentes y menos aún con una calificación de pérdida de capacidad laboral, con lo que se descarta que el actor sea una persona en estado de limitación o discapacidad.

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

*“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado **por razón de su limitación**, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.*

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”

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

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

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

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



Precisado lo anterior, se infiere que la prohibición que contiene el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su minusvalía, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo, se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas; es decir, todas aquellas que tienen un grado de invalidez superior a la limitación moderada, situación en la que no se encuentra el demandante, pues para el momento en que se hizo efectiva la terminación de su contrato de trabajo con base en una causa legal y objetiva, no presentaba dictamen alguno que estableciera este porcentaje, tampoco contaba con incapacidades vigentes, y mi representada no tenía tampoco conocimientos o recomendaciones vigentes para el ejercicio de su cargo; razón por la cual, no era necesaria la autorización del Ministerio del Trabajo para dar por terminado su vínculo contractual, máxime cuando ha operado una causa legal. Adicionalmente, el demandante siempre pudo ejecutar sus labores con su máxima capacidad de trabajo, como quiera que, nunca existieron restricciones laborales que fueran contrarias a las actividades laborales que este realizaba diariamente.

4.- Me opongo, toda vez que se trata de una apreciación subjetiva de la parte actora carente de sustento fáctico, jurídico y probatorio. En primer lugar, se precisa que en el presente caso no estamos ante la figura de un despido colectivo, tan es así, que no podemos hablar siquiera de despido ante la terminación del contrato de trabajo del demandante, pues la misma se dio con ocasión a la **insubsistencia de la causa que le dio origen**, esto es, una causa legal ajena a la voluntad del empleador; lo anterior en los términos del numeral 2 del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, como se ha planteado de manera amplia y profunda a lo largo de esta contestación.

5.- 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.

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, otrosies 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 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 supervisor III proyecto, 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.

6.- 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 S.A.S. 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

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

8.- 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.



9.- **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.

10.- **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.

- **EN LO REFERENTE A LAS PRETENSIONES CONDENATORIAS SUBSIDIARIAS.**

1. **Me opongo** a esta pretensión, toda vez que precisamos que no estamos ante la figura de un despido sin justa causa como erróneamente se afirma en la presente pretensión, por lo cual existe un error técnico serio que conlleva a una distorsión de la realidad.

Al respecto y tal como lo hemos manifestado a lo largo de esta respuesta, el día 24 de septiembre de 2020 al demandante le fueron informados los motivos de terminación del contrato de trabajo, comunicación en la cual se indica que el contrato comercial al cual se encontraba atado su contrato de trabajo, y en el cual prestaba sus servicios, había finalizado desde el día 5 de septiembre de 2020 por decisión unilateral del contratante, en el cual DIMANTEC LTDA. actuaba como contratista independiente y por esta razón se dio aplicación a lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, que indica:

“2o) El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. (...)”.

Sobre el particular, se debe indicar que, el accionante se encontraba vinculado a la ejecución del contrato de prestación de servicios celebrado entre mi representada y la empresa RELIANZ, sin embargo, atendiendo a que el contrato comercial se dio por terminado de manera unilateral por parte de la empresa contratante, se evidencia claramente que el contrato de trabajo celebrado a su vez con el demandante se tornó carente de objeto y de la materia del trabajo y por tanto, se generó la terminación automática del vínculo laboral.

Al respecto, cabe indicar que el argumento señalado con anterioridad encuentra sustento en la pacífica jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, dentro de la que se resalta la sentencia con número de radicación 28629 del 21 de marzo de 2007, con ponencia de Isaura Vargas Díaz, en la que, remitiéndose a sentencia del 17 de marzo de 1997, señaló:

“Salta a la vista, pues que el propósito de la norma fue el de consagrar un derecho para el trabajador – la estabilidad- y el deber correlativo para el patrono de respetarlo. Esa estabilidad no quedó dependiendo de la voluntad o del arbitrio patronal, como para que pueda entenderse que el empresario le basta con hacer desaparecer, o propiciar el desaparecimiento, de las causas que dieron origen al contrato o la materia del trabajo para que aquél se tenga como extinguido en forma legal y justificada. Es preciso distinguir, en cada caso, el origen, la fuente o razón de esos fenómenos. **Si ellos se producen por hechos o circunstancias ajenas a la voluntad de las partes, el contrato terminará automáticamente por ministerio de la ley**, pero si sobrevienen por el querer



exclusivo de una de ellas, porque los ha procurado en busca de mayores beneficios personales, la expiración del vínculo será imputable a quien con ese comportamiento la haya provocado y auspiciado, tendrá el carácter de ruptura unilateral y deberá asumir las consecuencias previstas en la ley para estos casos". (Negrilla y subrayas fuera del texto)

Teniendo en cuenta lo anterior, y tal y como queda plenamente acreditado con los documentos que se allegan con el escrito de contestación, la desaparición de las causas que originaron la contratación y la materia del trabajo del accionante, se originaron en un hecho completamente ajeno a mi representada. De hecho, se resalta que se dio como consecuencia de una decisión unilateral por parte de la empresa contratante RELIANZ.

Sea del caso señalar que el trabajador desarrollaba sus funciones en virtud de los contratos celebrados con la empresa RELIANZ, de acuerdo con lo establecido en su contrato de trabajo en la cláusula cuarta en desarrollo de las actividades propias de los contratos comerciales suscritos entre mi representada y RELIANZ MINING SOLUTIONS y que estos contratos fueron finalizados de manera unilateral el día 5 de septiembre de 2020, tal y como fue notificado por esta compañía a mi representada, razón por la cual la culminación del contrato del actor obedeció a una causa totalmente objetiva y legal, esto es, por la insubsistencia de la causa que les dio origen al haber existido una terminación del contrato comercial en virtud del cual prestaban sus servicios con PRODECO.

Con base en lo anterior, solicitamos al señor Juez no tomar por probado que la terminación del contrato de trabajo finalizó sin justa causa, sino que en su lugar se concluya, conforme a la realidad de los hechos, que el contrato de trabajo finalizó por insubsistencia de la causa que le dio origen, esto es, una causa legal ajena a la voluntad del empleador.

2.- 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.

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...”
(Negritas y subrayado fuera de texto).

Es claro entonces que las partes pactaron explícitamente la naturaleza no salarial de este auxilio por estar enmarcado dentro de las hipótesis explícitamente descritas por el legislador en el artículo 128 del Estatuto Laboral Colombiano.

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, otrosies 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 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 supervisor III proyecto, 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 otros íes 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.

3.- 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

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

5.- Me opongo, por los mismos argumentos expuestos en la oposición a la pretensión tres 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.

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 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.

8.- (según enumeración del libelo): 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.

9.- (según enumeración del libelo): 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

- **EL CONTRATO DE TRABAJO TERMINÓ POR RAZONES OBJETIVAS, PLENAMENTE DEMOSTRABLES Y QUE NADA TUVIERON QUE VER CON SU SUPUESTO ESTADO DE SALUD ALEGADO.**

El día 24 de septiembre de 2020 al demandante le fueron informados los motivos de terminación del contrato de trabajo, comunicación en la cual se indica que el contrato comercial al cual se encontraba atado su contrato de trabajo, y en el cual prestaba sus servicios, había finalizado desde el día 5 de septiembre de 2020 por decisión unilateral del contratante, en el cual DIMANTEC S.A.S. actuaba como contratista independiente y por esta razón se dio aplicación a lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, que indica:

“2o) El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. (...)”.

Sobre el particular, se debe indicar que, el accionante se encontraba vinculado a la ejecución del contrato de prestación de servicios celebrado entre mi representada y la empresa RELIANZ, sin embargo, atendiendo a que



el contrato comercial se dio por terminado de manera unilateral por parte de la empresa contratante, se evidencia claramente que el contrato de trabajo celebrado a su vez con el demandante se tornó carente de objeto y de la materia del trabajo y por tanto, se generó la terminación automática del vínculo laboral.

Al respecto, cabe indicar que el argumento señalado con anterioridad encuentra sustento en la pacífica jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, dentro de la que se resalta la sentencia con número de radicación 28629 del 21 de marzo de 2007, con ponencia de Isaura Vargas Díaz, en la que, remitiéndose a sentencia del 17 de marzo de 1997, señaló:

“Salta a la vista, pues que el propósito de la norma fue el de consagrar un derecho para el trabajador – la estabilidad- y el deber correlativo para el patrono de respetarlo. Esa estabilidad no quedó dependiendo de la voluntad o del arbitrio patronal, como para que pueda entenderse que el empresario le basta con hacer desaparecer, o propiciar el desaparecimiento, de las causas que dieron origen al contrato o la materia del trabajo para que aquél se tenga como extinguido en forma legal y justificada. Es preciso distinguir, en cada caso, el origen, la fuente o razón de esos fenómenos. **Si ellos se producen por hechos o circunstancias ajenas a la voluntad de las partes, el contrato terminará automáticamente por ministerio de la ley**, pero si sobrevienen por el querer exclusivo de una de ellas, porque los ha procurado en busca de mayores beneficios personales, la expiración del vínculo será imputable a quien con ese comportamiento la haya provocado y auspiciado, tendrá el carácter de ruptura unilateral y deberá asumir las consecuencias previstas en la ley para estos casos”. (Negrilla y subrayas fuera del texto)

Teniendo en cuenta lo anterior, y tal y como queda plenamente acreditado con los documentos que se allegan con el escrito de contestación, la desaparición de las causas que originaron la contratación y la materia del trabajo del accionante, se originaron en un hecho completamente ajeno a mi representada. De hecho, se resalta que se dio como consecuencia de una decisión unilateral por parte de la empresa contratante RELIANZ.

Sea del caso señalar que el trabajador desarrollaba sus funciones en virtud de los contratos celebrados con la empresa RELIANZ, de acuerdo con lo establecido en su contrato de trabajo en la cláusula cuarta en desarrollo de las actividades propias de los contratos comerciales suscritos entre mi representada y RELIANZ MINING SOLUTIONS y que estos contratos fueron finalizados de manera unilateral el día 5 de septiembre de 2020, tal y como fue notificado por esta compañía a mi representada, razón por la cual la culminación del contrato del actor obedeció a una causa totalmente objetiva y legal, esto es, por la insubsistencia de la causa que les dio origen al haber existido una terminación del contrato comercial en virtud del cual prestaban sus servicios con PRODECO.

Con base en lo anterior, solicitamos al señor Juez no tomar por probado que la terminación del contrato de trabajo finalizó sin justa causa, sino que en su lugar se concluya, conforme a la realidad de los hechos, que el contrato de trabajo finalizó por insubsistencia de la causa que le dio origen, esto es, una causa legal ajena a la voluntad del empleador.

- RECIENTE FALLO DEL TRIBUNAL SUPERIOR EL DISTRITO JUDICIAL DE BARRANQUILLA, ESTABLECIÓ QUE LAS TERMINACIONES DE CONTRATOS EN VIRTUD DEL ARTÍCULO 47 NUMERAL 2 DEL CST, FUE TOTALMENTE LEGAL Y JUSTA.



El Tribunal Superior del Distrito de Barranquilla profirió sentencia el día 1 de abril de 2019, dentro del radicado No. 61430, M.P. NORA MENDEZ en el cual dejó sentado claramente con relación a la terminación de contrato por causa legal según lo establecido en el artículo 47 numeral 2 del CST, que esta terminación constituyó una justa causa dada las terminaciones de los contratos comerciales de que fue objeto mi representada.

En virtud de lo anterior, es clara la inexistencia del nexo causal entre la terminación del contrato por causa legal y el supuesto estado de salud alegado por el demandante, lo que quiere decir que es una causal objetiva plenamente demostrada, cumpliendo de esta manera con los parámetros jurisprudenciales establecidos por nuestra Honorable Corte Suprema de Justicia

En el mismo sentido hago referencia a las sentencias dictadas por el Juzgado Laboral de Chiriguana dentro de los siguientes procesos todos con pretensiones similares a las aquí debatidas:

- **Proceso laboral ordinario con Radicado 2016-00183 donde funge como demandante Elias Sanabria Camargo**
 - **Proceso con radicado 2016-00137 donde funge como demandante el señor Jose Martinez Ochoa**
 - **Proceso con radicado 2016 – 00145 donde funge como demandante Juan Carlos Barahona Carranza.**
- **MI REPRESENTADA NO FUE NOTIFICADA DE PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL NI RESTRICCIONES VIGENTES AL MOMENTO DE FINALIZAR EL CONTRATO DE TRABAJO QUE PUSIERAN AL ACTOR EN CONDICIONES DE DEBILIDAD MANIFIESTA.**

El demandante para la fecha de la terminación del contrato de trabajo por CAUSA LEGAL, esto es 24 de septiembre de 2020, no tenía ningún tipo de restricción ocupacional vigente.

Así las cosas se tiene que de ninguna manera se configura en el presente caso una estabilidad laboral reforzada, además debe tenerse en cuenta que la terminación del contrato del demandante obedeció a la configuración de causa legal establecida en el artículo 47 numeral 2º del CST.

Además, no debe apartarse el señor Juez del entendimiento dado por la Corte Suprema de Justicia a las situaciones como la que nos ocupan, en cuanto a que la protección laboral reforzada no opera automáticamente ante la presencia de una mínima afectación de salud, pues entraríamos así en un escenario de inseguridad jurídica que no permitiría en ningún caso dar por terminados los contratos de trabajo de aquellas personas que por uno u otro motivo tiene afectaciones mínimas de salud, lo cual no es la finalidad de la norma.

La Corte Suprema de Justicia se ha referido sobre los requisitos de operación de la protección especial que contiene la Ley 361 de 1997, concretamente mediante sentencias: Rad. 25130 de 2006 M.P. Gustavo Gnecco; Rad. 32532 de 2008 M.P. Elsy Pilar Cuello; Rad.35.606. de 2009 M.P. Isaura Vargas; Rad 37514 de 2010 M.P. Luis Javier Osorio; y Rad. 36115 de 2010 M.P. Gustavo Gnecco Mendoza, en las cuales se ha señalado lo siguiente:

“(i) Son sujeto de la estabilidad reforzada quienes padecen limitaciones superiores al 25% (limitaciones severas y profundas). La protección es menor o inexistente para las personas de menor limitación, al no dificultárseles la inserción laboral.



(ii) Que la causa de terminación sea “por razón de su limitación física” y sin autorización previa;

(iii) El artículo 26 de la ley 361 de 1997 no establece presunción alguna.” **(Negrilla fuera del texto original)**

Por su parte en la sentencia del 7 de febrero de 2006, Rad. 25130, M.P. Gustavo Gnecco se señaló lo siguiente:

“(i) No cualquier limitación o discapacidad es objeto de protección por la ley 361 de 1997

(ii) Ser despedido por 180 días de incapacidad permanente (literal A-15 del art. 7º del D. 2351 / 65), no es prueba que determine que el trabajador era discapacitado; y

(iii) El trabajador debe probar su invalidez con prueba científica (dictamen pericial).”

Igualmente, la Honorable Corte Suprema de Justicia, mediante sentencia de fecha 14 de octubre de 2015 radicada bajo el número 53083. MP. DR. RIGOBERTO ECHEVERRY BUENO, manifestó lo siguiente:

“...el artículo 26 de la ley 361 de 1997 no resulta aplicable al caso examinado, toda vez que esta Corporación ha sostenido que esta garantía es de carácter especial dentro de la legislación del trabajo, pues procede exclusivamente para las personas que presenten limitaciones en grado severo y profundo y no para las que padezcan cualquier tipo de limitación, ni, menos aún, para quienes se hallen en incapacidad temporal por afecciones de salud, de tal suerte que, tratándose de una garantía excepcional a la estabilidad, no puede el juez extenderla de manera indebida para eventos no contemplados en la mencionada norma, tal como lo pretende hoy la censura”

“Vistas así las cosas, contrario a lo sostenido por la censura, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no estaba llamado a regular el caso, porque esta garantía a la estabilidad laboral exclusivamente procede para aquellas personas que padezcan una limitación en grado severo o profundo y no para para quienes se encuentren en una incapacidad por motivos de salud o que tengan una afectación a ésta, de manera que, al no estar acreditado que la demandante padecía de una limitación con las características atrás referidas, es por lo que el Tribunal no se rebeló contra el mandato del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ni contra los principios constitucionales de protección especial a quienes se encuentren en estado de debilidad manifiesta y a los discapacitados, ni, menos, el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Colombia, mediante Ley 82 de 1988.”

Además la Corte Suprema de justicia recientemente se ha pronunciado en el mismo sentido mediante las sentencias SL 389 de 2020 rad 73869 del 10 de febrero de 2020 estableciendo que el estado de incapacidad medica no es suficiente para hacerse merecedor de la estabilidad laboral reforzada, argumentos que han sido igualmente establecidos en las sentencias SL 41867 del 30 de enero de 2013, SL 14134 de 2015, SL 13657 de 2015, SL 17008 de 2017, SL 10538 de 2016 reiterada en las sentencias SL 11411 de 2017, 17945 de 2017 Y 17008 de 2017 ratificando la sala que no es suficiente el quebrantamiento de la salud o encontrarse en incapacidad sino que se deberá acreditar limitación física, psíquica o sensorial enmarcada dentro de los porcentajes superior al 15%.

Así las cosas, se tiene que para la fecha de terminación del contrato de trabajo POR CAUSA LEGAL, el actor no se encontraba en situación de limitación. razón por la cual el demandante no gozaba de estabilidad laboral



reforzada, y en tal sentido no requería mi representada autorización alguna para finalizar la relación laboral ante la comprobada configuración de una causa legal.

De lo anterior se colige que el demandante no era sujeto de especial protección para la fecha de la terminación de la relación laboral, además nunca puso en conocimiento de mi representada esta situación y no notificó estado de invalidez alguno.

- **LA LEY 361 DE 1997 ESTABLECE PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES A QUIENES SE LES TERMINA EL CONTRATO DE TRABAJO EN RAZÓN A SU ESTADO DE SALUD.**

Se debe tener presente por parte despacho que el demandante pretende que para su caso se den los efectos establecidos en la ley 361 de 1997. Al respecto es necesario advertir que de acuerdo a lo establecido en la misma ley 361 citada por el demandante, la protección allí establecida está encaminada a evitar que los empleadores de manera arbitraria den por terminados los contratos de trabajo de los trabajadores que tienen una afección en su salud y que los ponen en un estado de protección reforzada. Sin embargo, se debe también tener en cuenta que es la misma ley que dispone que para que tengan efecto las disposiciones sancionatorias y resarcitorias allí contempladas, es necesario evidenciarse que la terminación del contrato se dio en razón al estado de salud del trabajador.

Así se dispuso en el artículo 26 de la ley 361:

“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.”

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

Sea del caso señalar que desde ya me opongo a cualquier pretensión que se funde en la posible existencia de un fuero de salud, en la en el presente caso no existe ningún nexo de causalidad entre la terminación del contrato de trabajo por causa legal (Numeral 2º del art. 47 del CST) y el supuesto estado de salud del actor, como requisito indispensable para conceder este tipo de acciones, según lo ha manifestado la Corte Constitucional, que en reciente fallo de tutela T 647 de 2015 señaló que *“No es suficiente el mero hecho de la presencia de una enfermedad o una discapacidad en la persona para que el empleador decida desvincularla de manera unilateral sin justa causa. Para que la protección vía tutela prospere debe estar probado que la desvinculación laboral se debió a esa particular condición. Es decir, debe haber nexo de causalidad probado entre la condición de debilidad manifiesta por el estado de salud y la desvinculación laboral”*, y en tal sentido mi representada prueba con la documental que se adjunta la inexistencia del nexo causal.

Así pues, es claro de acuerdo a lo determinado en la misma ley, que la protección de terminación del contrato está únicamente dada para aquellos trabajadores discapacitados frente a los cuales no existiera una razón objetiva que permitiera enmarcar la terminación del contrato bajo una causa legal o por justa causa, evidenciándose el capricho del empleador de dar por terminado el contrato sin tener razón alguna y presumiéndose entonces que la terminación se dio en razón al estado de discapacidad del trabajador.



Ante lo anterior, es del caso advertir que la mencionada presunción que emerge frente a la terminación del contrato del trabajador discapacitado, es totalmente desvirtuable ya que en determinados casos pueden existir razones suficientemente comprobadas que evidencian que la terminación del contrato se dio no en razón al estado de salud sino a causas diferentes que motivan dicha terminación y que en últimas dejan sin efecto la protección laboral reforzada con que contaba el trabajador.

En el caso bajo estudio, debe tenerse en cuenta que la terminación del contrato obedeció a una causa legal de conformidad con lo preceptuado en el artículo 47 del CST, y que el demandante no es una persona discapacitada, ni contaba con ningún grado de discapacidad como lo ha señalado la Corte Suprema de Justicia, ni pérdida de capacidad laboral para el momento de la terminación de su contrato laboral.

- **DIMANTEC S.A.S. NO ESTABA OBLIGADA A SOLICITAR AUTORIZACIÓN AL MINISTERIO DE TRABAJO PARA FINALIZAR LA RELACIÓN LABORAL CON EL DEMANDANTE.**

Tal y como se ha señalado a lo largo de esta contestación para la fecha de terminación del contrato de trabajo POR CAUSA LEGAL debidamente comprobada, el actor no tenía calificación de pérdida de capacidad laboral ni se encontraba en curso de calificación de la misma, ni de restricciones laborales vigentes para la misma fecha, ni incapacitado por lo que el actor no se encontraba en condiciones de debilidad manifiesta al momento de la culminación del vínculo laboral, razón por la cual, mi representada no tenía obligación alguna en solicitar autorización al Ministerio de Trabajo para finalizar el vínculo laboral con el actor, máxime tratándose de una finalización del contrato de trabajo por una causa legal.

Al respecto la Corte Suprema de Justicia en reciente jurisprudencia se pronunció en los siguientes términos:

“En esta dirección, la disposición que protege al trabajador con discapacidad en la fase de la extinción del vínculo laboral tiene la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, léase a aquellos que tienen como propósito o efecto su exclusión del empleo fundado en su deficiencia física, sensorial o mental. Esto, en oposición, significa que las decisiones motivadas en un principio de razón objetiva son legítimas en orden a dar por concluida la relación de trabajo.

Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio. Nótese que allí se dispone que «ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación», lo que, contrario sensu, quiere decir que si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera”.

Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva.

Es en tal dirección que, a juicio de la Sala, debe ser comprendida la protección especial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues resulta ilógico prohibir el despido del trabajador «por razón de su limitación» y al tiempo vedarlo cuando este fundado en un motivo ajeno a su situación. Si, la sanción tiene como propósito disuadir despidos motivados en el estereotipo de la condición de discapacidad del trabajador, no debería



haberla cuando esté basada en una causa objetiva demostrada” (Sentencia SL 1360 – 2018 Rad. 53394 del 11 de abril de 2018 MP.CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO).

- **INEXISTENCIA DE RELACIÓN DE CONEXIDAD ENTRE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO Y EL ESTADO DE SALUD ALEGADO POR EL DEMANDANTE.**

Sobre el particular, debe tenerse en cuenta que de conformidad con lo expuesto en el presente escrito y como se demostrará en el curso del proceso la terminación del contrato de trabajo del actor obedeció a la configuración de una CAUSA LEGAL (ART. 47 NUMERAL 2º CST), y sin ningún grado de relación con el supuesto estado de salud alegado por el demandante como quiera que a la fecha de terminación del contrato de trabajo POR CAUSA LEGAL, esto es el 24 de septiembre de 2020, el demandante no se encontraba en situación de limitación de conformidad con lo establecido por la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia. y en tal sentido la terminación del contrato de trabajo obedeció a razones netamente objetivas como fue la configuración una CAUSA LEGAL.

En esta medida la terminación del vínculo laboral realizada por mi representada fue legal, más aun si se tiene en cuenta que obedeció a la configuración de UNA CAUSA LEGAL sin ningún tipo de relación con el supuesto estado de salud alegado por el mismo en el escrito de demanda.

Al respecto la Corte Suprema de Justicia en reciente jurisprudencia se pronunció en los siguientes términos:

“En esta dirección, la disposición que protege al trabajador con discapacidad en la fase de la extinción del vínculo laboral tiene la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, léase a aquellos que tienen como propósito o efecto su exclusión del empleo fundado en su deficiencia física, sensorial o mental. Esto, en oposición, significa que las decisiones motivadas en un principio de razón objetiva son legítimas en orden a dar por concluida la relación de trabajo.

Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio. Nótese que allí se dispone que «ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación», lo que, contrario sensu, quiere decir que si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera”.

Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el perjuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva.

Es en tal dirección que, a juicio de la Sala, debe ser comprendida la protección especial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues resulta ilógico prohibir el despido del trabajador «por razón de su limitación» y al tiempo vedarlo cuando este fundado en un motivo ajeno a su situación. Si, la sanción tiene como propósito disuadir despidos motivados en el estereotipo de la condición de discapacidad del trabajador, no debería haberla cuando esté basada en una causa objetiva demostrada” (Sentencia SL 1360 – 2018 Rad. 53394 del 11 de abril de 2018 MP.CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO).



- **INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN DE REALIZAR EL REINTEGRO DEL DEMANDANTE.**

Mi representada no se encuentra obligada a efectuar el reintegro por las siguientes razones:

- La prestación de servicios del actor a mi representada en el Proyecto Calenturitas estuvo ligada al desarrollo de las actividades propias de los contratos comerciales que sostuvo mi mandante, con la empresa RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S., el cual finalizó el 5 de septiembre de 2020, razón por la cual el contrato celebrado a su vez con el accionante se tornó carente de objeto por la desaparición de las causas que el dieron origen y la materia del trabajo, como quiera que a partir de dicha fecha se culminó la prestación de servicios de mantenimiento preventivo y correctivo en los cuales el actor prestaba servicios a DIMANTEC S.A.S.
- La finalización del contrato de trabajo del actor obedeció a razones netamente objetivas. Tan es así, que como consecuencia de la finalización de la prestación de servicios de mantenimiento preventivo y correctivo en el Proyecto PLJ y Calenturitas a favor del contratante RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S. se terminaron con causa legal contratos del personal.
- La terminación del contrato de trabajo se encuentra amparada en la causal legal establecida en el numeral 2º del artículo 47 del CST, que regula el contrato de trabajo con duración indefinida, es decir, que de ninguna manera puede considerarse que la finalización del vínculo obedeció a un despido con o sin justa causa, pues mi mandante actuó amparada en la legislación laboral que la faculta para tal efecto.
- Está completamente demostrado que el contrato de trabajo finalizó por una causa legal de conformidad con lo dispuesto en el numeral 2, del artículo 47 del Código Sustantivo del trabajo y no por un acto discriminatorio como lo pretende hacer ver el accionante. Por lo anterior, no puede tener ninguna vocación de prosperidad el reintegro solicitado, por cuanto no se reúnen ninguno de los requisitos establecidos en la Ley 361 de 1997.
- El accionante no tenía restricciones, reubicaciones vigentes para el momento de la terminación del contrato de trabajo, o que por lo menos las haya puesto en conocimiento de mi representada; **la terminación del contrato de trabajo se dio por una causa legal consagrada en la ley y no de manera unilateral por parte de mi representada.**
- En el presente caso **no existe ningún nexo de causalidad** entre la terminación del contrato de trabajo por causa legal (Numeral 2º del art. 47 del CST) y el supuesto estado de salud del actor, y en tal sentido mi representada prueba con la documental que se adjunta la inexistencia del nexo causal,
- Aunado a lo expuesto, cabe señalar que el actor no gozaba ni goza de la protección de la estabilidad laboral reforzada consagrada en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, toda vez que la norma en mención señala:

*“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. **Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.**” (negrillas por fuera del texto original).*



De acuerdo con la norma transcrita, es claro que solo será necesario contar con la autorización del Ministerio del Trabajo, cuando se vaya a dar por terminado el contrato de trabajo de una persona que se encuentre en un estado de limitación, lo que no ocurrió en el presente caso, pues a la fecha de terminación del contrato de trabajo, el hoy demandante no cumplía con los presupuestos establecidos por la Corte Suprema de Justicia para ser tenido como una persona Limitada.

Además, no debe apartarse el señor Juez del entendimiento dado por la Corte Suprema de Justicia a las situaciones como la que nos ocupan, en cuanto a que la protección laboral reforzada no opera automáticamente ante la presencia de una mínima afectación de salud, pues entraríamos así en un escenario de inseguridad jurídica que no permitiría en ningún caso dar por terminados los contratos de trabajo de aquellas personas que por uno u otro motivo tiene afectaciones mínimas de salud, lo cual no es la finalidad de la norma.

La Corte Suprema de Justicia ha establecido lo siguiente sobre los requisitos de operación de la protección especial que contiene la Ley 361 de 1997, concretamente mediante sentencias: Rad. 25130 de 2006 M.P. Gustavo Gnecco; Rad. 32532 de 2008 M.P. Elsy Pilar Cuello; Rad.35.606. de 2009 M.P. Isaura Vargas; Rad 37514 de 2010 M.P. Luis Javier Osorio; y Rad. 36115 de 2010 M.P. Gustavo Gnecco Mendoza, en las cuales se ha señalado lo siguiente:

(i) Son sujeto de la estabilidad reforzada quienes padecen limitaciones superiores al 25% (limitaciones severas y profundas). La protección es menor o inexistente para las personas de menor limitación, al no dificultárseles la inserción laboral.

(ii) Que la causa de terminación sea “por razón de su limitación física” y sin autorización previa;

(iii) El artículo 26 de la ley 361 de 1997 no establece presunción alguna.” (Negrilla fuera del texto original)

Por su parte en la sentencia del 7 de febrero de 2006, Rad25130, M.P. Gustavo Gnecco se señaló lo siguiente:

“(i) No cualquier limitación o discapacidad es objeto de protección por la ley 361 de 1997

(ii) Ser despedido por 180 días de incapacidad permanente (literal A-15 del art. 7º del D. 2351 / 65), no es prueba que determine que el trabajador era discapacitado; y

(iii) El trabajador debe probar su invalidez con prueba científica (dictamen pericial).”

Igualmente, la Honorable Corte Suprema de Justicia, mediante sentencia de fecha 14 de octubre de 2015 radicada bajo el número 53083. MP. DR. RIGOBERTO ECHEVERRY BUENO, manifestó lo siguiente:

“...el artículo 26 de la ley 361 de 1997 no resulta aplicable al caso examinado, toda vez que esta Corporación ha sostenido que esta garantía es de carácter especial dentro de la legislación del trabajo, pues procede exclusivamente para las personas que presenten limitaciones en grado severo y profundo



Lo más importante, somos todos

y no para las que padezcan cualquier tipo de limitación, ni, menos aún, para quienes se hallen en incapacidad temporal por afecciones de salud, de tal suerte que, tratándose de una garantía excepcional a la estabilidad, no puede el juez extenderla de manera indebida para eventos no contemplados en la mencionada norma, tal como lo pretende hoy la censura”

“Vistas así las cosas, contrario a lo sostenido por la censura, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no estaba llamado a regular el caso, porque esta garantía a la estabilidad laboral exclusivamente procede para aquellas personas que padezcan una limitación en grado severo o profundo y no para para quienes se encuentren en una incapacidad por motivos de salud o que tengan una afectación a ésta, de manera que, al no estar acreditado que la demandante padecía de una limitación con las características atrás referidas, es por lo que el Tribunal no se rebeló contra el mandato del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ni contra los principios constitucionales de protección especial a quienes se encuentren en estado de debilidad manifiesta y a los discapacitados, ni, menos, el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Colombia, mediante Ley 82 de 1988.”

Además la Corte Suprema de justicia recientemente se ha pronunciado en el mismo sentido mediante las sentencias SL 389 de 2020 rad 73869 del 10 de febrero de 2020 estableciendo que el estado de incapacidad medica no es suficiente para hacerse merecedor de la estabilidad laboral reforzada, argumentos que han sido igualmente establecidos en las sentencias SL 41867 del 30 de enero de 2013, SL 14134 de 2015, SL 13657 de 2015, SL 17008 de 2017, SL 10538 de 2016 reiterada en las sentencias SL 11411 de 2017, 17945 de 2017 Y 17008 de 2017 ratificando la sala que no es suficiente el quebrantamiento de la salud o encontrarse en incapacidad sino que se deberá acreditar limitación física, psíquica o sensorial enmarcada dentro de los porcentajes superior al 15%.

Así las cosas, se tiene que para la fecha de terminación del contrato de trabajo por CAUSA LEGAL causa debidamente comprobada, el actor no se encontraba en situación de limitación.

Por lo anterior, es evidente que el accionante no era sujeto de especial protección para la fecha de la terminación de la relación laboral, además nunca puso en conocimiento de mi representada esta situación y no notificó estado de invalidez alguno.

En esta medida la terminación del vínculo laboral realizada por mi representada fue legal, más aun si se tiene en cuenta que obedeció a la configuración de UNA CAUSA LEGAL sin ningún tipo de relación con el supuesto estado de salud alegado por el mismo en el escrito de demanda. Al respecto la Corte Suprema de Justicia en reciente jurisprudencia se pronunció en los siguientes términos:

“En esta dirección, la disposición que protege al trabajador con discapacidad en la fase de la extinción del vínculo laboral tiene la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, léase a aquellos que tienen como propósito o efecto su exclusión del empleo fundado en su deficiencia física, sensorial o mental. Esto, en oposición, significa que las decisiones motivadas en un principio de razón objetiva son legítimas en orden a dar por concluida la relación de trabajo.

Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona



es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio. Nótese que allí se dispone que «ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación», lo que, contrario sensu, quiere decir que si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera».

Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva.

Es en tal dirección que, a juicio de la Sala, debe ser comprendida la protección especial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues resulta ilógico prohibir el despido del trabajador «por razón de su limitación» y al tiempo vedarlo cuando este fundado en un motivo ajeno a su situación. Si, la sanción tiene como propósito disuadir despidos motivados en el estereotipo de la condición de discapacidad del trabajador, no debería haberla cuando esté basada en una causa objetiva demostrada» (Sentencia SL 1360 – 2018 Rad. 53394 del 11 de abril de 2018 MP.CLARA CECILIA DUENAS QUEVEDO).

- Finalmente, debe reiterarse que solo es necesario contar con la autorización del Ministerio del Trabajo, cuando se vaya a dar por terminado el contrato de trabajo de una persona con motivo de la limitación que padece, lo que no ocurre en el presente caso, como quiera que la finalización de la relación laboral del accionante obedeció a razones objetivas, concretamente a una causa legal como lo es la establecida en el numeral 2º del artículo 47 del CST, es decir, la inexistencia de las causas que dieron lugar al contrato de trabajo así como de la materia del trabajo por la terminación de contratos comerciales de la compañía que dieron lugar a su vinculación y concretamente a la prestación del servicio en el departamento del Cesar, tal y como se soporta con la documental que se allega como prueba, y por lo tanto se tiene que la terminación del contrato de trabajo fue legal.

- IMPROCEDENCIA DE LOS PAGOS PRETENDIDOS AL NO EXISTIR POSIBILIDAD DE REINTEGRO.

Al haber quedado desvirtuadas las posibles causas del reintegro en el presente caso, no puede existir obligación alguna en cabeza de mi representada en cuanto al pago de salarios o prestaciones dejadas de percibir por cuanto salta a la vista que éstas no se causaron.

- IMPOSIBILIDAD FISICA Y JURIDICA DEL REINTEGRO.

En el presente caso existe imposibilidad jurídica y física para que opere un reintegro, toda vez que para DIMANTEC S.A.S. ya no cuenta con contratos comerciales y al no contar con contratos comerciales no tiene operaciones y por ende no hay donde ubicarlo. Como sustento de lo anterior, se aportan cartas de terminación de todos los contratos comerciales de los cuales ha sido objeto la compañía.

En este sentido la Corte Suprema de Justicia, mediante sentencia del 28 de febrero de 2015, radicado No. 43119, MP. DR. RIGOBERTO ECHEVERRY BUENO, dejó sentado su posición ante la imposibilidad física y jurídica para efectuar el reintegro. Y así estableció:



“En esto, este caso es similar al que resolvió esta Corporación mediante sentencia de casación del 1 de diciembre de 2005, Radicación 25802, en proceso que se siguió contra la Caja Agraria y el Banco Agrario, y en la cual se expresó lo siguiente:

“(...) vista la motivación de la sentencia acusada, el ad quem para desestimar las súplicas principales, mantuvo la validez de la decisión de la empleadora que la condujo a cancelar el contrato de trabajo del demandante, y por ende concluyó que el nexo se finiquitó por la supresión del cargo, pero aclaró que dicha determinación no se constituía en una justa causa porque el Decreto que ordenó dicha supresión nunca nació a la vida jurídica, pues la sentencia que decretó la inexecutable del Decreto 1065 produjo sus efectos a partir de la fecha de su promulgación, entonces el despido fue ilegal, debido a que el soporte legal en que se sustentó dejó de existir”, y que sin embargo no hay lugar al reintegro debido a que como la causal alegada fue la supresión, por esta circunstancia se hace física y jurídicamente imposible el reintegro.”

- **IMPROCEDENCIA DE PAGO DE INDEMNIZACIÓN DE QUE TRATA EL ARTÍCULO 26 DE LA LEY 361 DE 1997.**

Mi representada no se encuentra obligada a efectuar el pago de indemnización deprecada por las siguientes razones:

- La prestación de servicios del actor a mi representada en el Proyecto Calenturitas estuvo ligada al desarrollo de las actividades propias de los contratos comerciales que sostuvo mi mandante, con la empresa RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S., el cual finalizó el 5 de septiembre de 2020, razón por la cual el contrato celebrado a su vez con el accionante se tornó carente de objeto por la desaparición de las causas que el dieron origen y la materia del trabajo, como quiera que a partir de dicha fecha se culminó la prestación de servicios de mantenimiento preventivo y correctivo en los cuales el actor prestaba servicios a DIMANTEC S.A.S.
- La finalización del contrato de trabajo del actor obedeció a razones netamente objetivas. Tan es así, que como consecuencia de la finalización de la prestación de servicios de mantenimiento preventivo y correctivo en el Proyecto PLJ y Calenturitas a favor del contratante RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S. se terminaron con causa legal contratos del personal.
- La terminación del contrato de trabajo se encuentra amparada en la causal legal establecida en el numeral 2º del artículo 47 del CST, que regula el contrato de trabajo con duración indefinida, es decir, que de ninguna manera puede considerarse que la finalización del vínculo obedeció a un despido con o sin justa causa, pues mi mandante actuó amparada en la legislación laboral que la faculta para tal efecto.
- Está completamente demostrado que el contrato de trabajo finalizó por una causa legal de conformidad con lo dispuesto en el numeral 2, del artículo 47 del Código Sustantivo del trabajo y no por un acto discriminatorio como lo pretende hacer ver el accionante. Por lo anterior, no puede tener ninguna vocación de prosperidad el reintegro solicitado, por cuanto no se reúnen ninguno de los requisitos establecidos en la Ley 361 de 1997.
- El accionante no tenía restricciones, reubicaciones vigentes para el momento de la terminación del contrato de trabajo, o que por lo menos las haya puesto en conocimiento de mi representada; **la terminación del**



contrato de trabajo se dio por una causa legal consagrada en la ley y no de manera unilateral por parte de mi representada.

- En el presente caso **no existe ningún nexo de causalidad** entre la terminación del contrato de trabajo por causa legal (Numeral 2º del art. 47 del CST) y el supuesto estado de salud del actor, y en tal sentido mi representada prueba con la documental que se adjunta la inexistencia del nexo causal,
- Aunado a lo expuesto, cabe señalar que el actor no gozaba ni goza de la protección de la estabilidad laboral reforzada consagrada en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, toda vez que la norma en mención señala:

*“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. **Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.**”* (negrillas por fuera del texto original).

De acuerdo con la norma transcrita, es claro que solo será necesario contar con la autorización del Ministerio del Trabajo, cuando se vaya a dar por terminado el contrato de trabajo de una persona que se encuentre en un estado de limitación, lo que no ocurrió en el presente caso, pues a la fecha de terminación del contrato de trabajo, el hoy demandante no cumplía con los presupuestos establecidos por la Corte Suprema de Justicia para ser tenido como una persona Limitada.

Además, no debe apartarse el señor Juez del entendimiento dado por la Corte Suprema de Justicia a las situaciones como la que nos ocupan, en cuanto a que la protección laboral reforzada no opera automáticamente ante la presencia de una mínima afectación de salud, pues entraríamos así en un escenario de inseguridad jurídica que no permitiría en ningún caso dar por terminados los contratos de trabajo de aquellas personas que por uno u otro motivo tiene afectaciones mínimas de salud, lo cual no es la finalidad de la norma.

La Corte Suprema de Justicia ha establecido lo siguiente sobre los requisitos de operación de la protección especial que contiene la Ley 361 de 1997, concretamente mediante sentencias: Rad. 25130 de 2006 M.P. Gustavo Gnecco; Rad. 32532 de 2008 M.P. Elsy Pilar Cuello; Rad.35.606. de 2009 M.P. Isaura Vargas; Rad 37514 de 2010 M.P. Luis Javier Osorio; y Rad. 36115 de 2010 M.P. Gustavo Gnecco Mendoza, en las cuales se ha señalado lo siguiente:

(i) Son sujeto de la estabilidad reforzada quienes padecen limitaciones superiores al 25% (limitaciones severas y profundas). La protección es menor o inexistente para las personas de menor limitación, al no dificultárseles la inserción laboral.

(ii) Que la causa de terminación sea “por razón de su limitación física” y sin autorización previa;

(iii) El artículo 26 de la ley 361 de 1997 no establece presunción alguna.” (Negrilla fuera del texto original)

Por su parte en la sentencia del 7 de febrero de 2006, Rad25130, M.P. Gustavo Gnecco se señaló lo siguiente:



“(i) No cualquier limitación o discapacidad es objeto de protección por la ley 361 de 1997

(ii) Ser despedido por 180 días de incapacidad permanente (literal A-15 del art. 7º del D. 2351 / 65), no es prueba que determine que el trabajador era discapacitado; y

(iii) El trabajador debe probar su invalidez con prueba científica (dictamen pericial).”

Igualmente, la Honorable Corte Suprema de Justicia, mediante sentencia de fecha 14 de octubre de 2015 radicada bajo el número 53083. MP. DR. RIGOBERTO ECHEVERRY BUENO, manifestó lo siguiente:

“...el artículo 26 de la ley 361 de 1997 no resulta aplicable al caso examinado, toda vez que esta Corporación ha sostenido que esta garantía es de carácter especial dentro de la legislación del trabajo, pues procede exclusivamente para las personas que presenten limitaciones en grado severo y profundo y no para las que padezcan cualquier tipo de limitación, ni, menos aún, para quienes se hallen en incapacidad temporal por afecciones de salud, de tal suerte que, tratándose de una garantía excepcional a la estabilidad, no puede el juez extenderla de manera indebida para eventos no contemplados en la mencionada norma, tal como lo pretende hoy la censura”

“Vistas así las cosas, contrario a lo sostenido por la censura, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no estaba llamado a regular el caso, porque esta garantía a la estabilidad laboral exclusivamente procede para aquellas personas que padezcan una limitación en grado severo o profundo y no para para quienes se encuentren en una incapacidad por motivos de salud o que tengan una afectación a ésta, de manera que, al no estar acreditado que la demandante padecía de una limitación con las características atrás referidas, es por lo que el Tribunal no se rebeló contra el mandato del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ni contra los principios constitucionales de protección especial a quienes se encuentren en estado de debilidad manifiesta y a los discapacitados, ni, menos, el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Colombia, mediante Ley 82 de 1988.”

Además la Corte Suprema de justicia recientemente se ha pronunciado en el mismo sentido mediante las sentencias SL 389 de 2020 rad 73869 del 10 de febrero de 2020 estableciendo que el estado de incapacidad medica no es suficiente para hacerse merecedor de la estabilidad laboral reforzada, argumentos que han sido igualmente establecidos en las sentencias SL 41867 del 30 de enero de 2013, SL 14134 de 2015, SL 13657 de 2015, SL 17008 de 2017, SL 10538 de 2016 reiterada en las sentencias SL 11411 de 2017, 17945 de 2017 Y 17008 de 2017 ratificando la sala que no es suficiente el quebrantamiento de la salud o encontrarse en incapacidad sino que se deberá acreditar limitación física, psíquica o sensorial enmarcada dentro de los porcentajes superior al 15%.

Así las cosas, se tiene que para la fecha de terminación del contrato de trabajo por CAUSA LEGAL causa debidamente comprobada, el actor no se encontraba en situación de limitación.

Por lo anterior, es evidente que el accionante no era sujeto de especial protección para la fecha de la terminación de la relación laboral, además nunca puso en conocimiento de mi representada esta situación y no notificó estado de invalidez alguno.



Lo más importante, somos todos

En esta medida la terminación del vínculo laboral realizada por mi representada fue legal, más aun si se tiene en cuenta que obedeció a la configuración de UNA CAUSA LEGAL sin ningún tipo de relación con el supuesto estado de salud alegado por el mismo en el escrito de demanda. Al respecto la Corte Suprema de Justicia en reciente jurisprudencia se pronunció en los siguientes términos:

“En esta dirección, la disposición que protege al trabajador con discapacidad en la fase de la extinción del vínculo laboral tiene la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, léase a aquellos que tienen como propósito o efecto su exclusión del empleo fundado en su deficiencia física, sensorial o mental. Esto, en oposición, significa que las decisiones motivadas en un principio de razón objetiva son legítimas en orden a dar por concluida la relación de trabajo.

Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio. Nótese que allí se dispone que «ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación», lo que, contrario sensu, quiere decir que si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera”.

Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva.

Es en tal dirección que, a juicio de la Sala, debe ser comprendida la protección especial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues resulta ilógico prohibir el despido del trabajador «por razón de su limitación» y al tiempo vedarlo cuando este fundado en un motivo ajeno a su situación. Si, la sanción tiene como propósito disuadir despidos motivados en el estereotipo de la condición de discapacidad del trabajador, no debería haberla cuando esté basada en una causa objetiva demostrada” (Sentencia SL 1360 – 2018 Rad. 53394 del 11 de abril de 2018 MP.CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO).

- Finalmente, debe reiterarse que solo es necesario contar con la autorización del Ministerio del Trabajo, cuando se vaya a dar por terminado el contrato de trabajo de una persona con motivo de la limitación que padece, lo que no ocurre en el presente caso, como quiera que la finalización de la relación laboral del accionante obedeció a razones objetivas, concretamente a una causa legal como lo es la establecida en el numeral 2º del artículo 47 del CST, es decir, la inexistencia de las causas que dieron lugar al contrato de trabajo así como de la materia del trabajo por la terminación de contratos comerciales de la compañía que dieron lugar a su vinculación y concretamente a la prestación del servicio en el departamento del Cesar, tal y como se soporta con la documental que se allega como prueba, y por lo tanto se tiene que la terminación del contrato de trabajo fue legal.
- **IMPROCEDENCIA DE LA DECLARATORIA DE DESPIDO COLECTIVO.**

Como quiera que no es más que una manifestación subjetiva del apoderado judicial de la parte actora, carente de objeto y que no posee ningún sustento probatorio. En primer lugar, se precisa que en el presente caso no estamos



ante la figura de un despido colectivo, tan es así, que no podemos hablar siquiera de despido ante la terminación del contrato de trabajo del demandante, pues la misma se dio con ocasión a la insubsistencia de la causa que le dio origen, esto es, una causa legal ajena a la voluntad del empleador; lo anterior en los términos del numeral 2 del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, como se ha planteado de manera amplia y profunda a lo largo de esta contestación.

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

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

Así lo manifestó el Ministerio en concepto 147921 de 2013:

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

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

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

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

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



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

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

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

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

- **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.



Lo más importante, somos todos

- 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 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 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 supervisor III proyecto 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.



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.



Lo más importante, somos todos

- Sentencia de segunda instancia de fecha 29 de octubre de 2021 proferida por el Tribunal Superior de Barranquilla MP JESUS BALAGUERA dentro del proceso laboral ordinario del señor LUIS BENICIO GONZALEZ contra DIMANTEC Rad 61937.
- Sentencia de segunda instancia de fecha 30 de septiembre de 2021 proferida por el Tribunal Superior de Barranquilla MP FABIAN GONZALEZ dentro del proceso laboral ordinario del señor JAVIER PACHECO contra DIMANTEC Rad 65677.
- Sentencia de segunda instancia de fecha 26 de marzo de 2021 proferida por el Tribunal Superior del Distrito de Barranquilla MP. DR JESUS BALAGUERA dentro del proceso laboral ordinario del señor JOSE DEL PORTILLO contra DIMANTEC LTDA. rad 61672
- Sentencia de segunda instancia de fecha 11 de junio de 2021 proferida por el Tribunal Superior del Distrito de Barranquilla MP. DRA CLAUDIA FANDIÑO dentro del proceso laboral ordinario del señor MARTIN TRUYOL contra DIMANTEC LTDA. rad 69638
- 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



Lo más importante, somos todos

- Sentencia de segunda instancia de fecha 1 de abril de 2019 proferida por el Tribunal Superior del Distrito de Barranquilla MP. NORA MENDEZ dentro del proceso laboral ordinario del señor JHONNY PERTUZ contra DIMANTEC LTDA. identificado con radicado No. 62430- NM
- Sentencia de segunda instancia de fecha 27 de noviembre de 2018 proferida por el Tribunal Superior del Distrito de Barranquilla MP. NORA MENDEZ dentro del proceso laboral ordinario del señor JUAN SILVA BELLO contra DIMANTEC LTDA. identificado con radicado No. 61236 - NM
- Sentencia de segunda instancia de fecha 27 de febrero de 2017 proferida por la Sala Tercera de Decisión Laboral MP. MARIA ISABEL ARANGO SECKER dentro del proceso especial de Fuero Sindical (Acción de Reintegro) del señor PABLO SANDOVAL contra DIMANTEC LTDA. identificado con radicado No. 57224 – A

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

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

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

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



Lo más importante, somos todos

- **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.

- **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.



Lo más importante, somos todos

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 PREVIAS.**
- **FALTA DE COMPETENCIA**



Se propone la presente excepción previa por cuanto la normatividad procesal es muy clara y precisa al establecer que para efectos de determinar la competencia en materia laboral, debemos ceñirnos a lo consagrado en el Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social en su artículo 5°, que establece:

“ARTICULO 5o. COMPETENCIA POR RAZÓN DEL LUGAR. La competencia se determina por el último lugar donde se haya prestado el servicio, o por el domicilio del demandado, a elección del demandante”

Es importante manifestarle a su Señoría que en materia judicial la competencia se entiende como la capacidad tanto funcional como territorial que el estado confiere a determinados funcionarios para que ejerzan la jurisdicción; en tal sentido tenemos entonces funcionarios que pueden realizar determinadas actuaciones en un determinado territorio, pues están investidos por el estado para ejercer exclusivamente dichos actos dentro de los límites específicos que el mismo estado les demarca. Si ejercen actos diferentes o por fuera del territorio asignado estarían entonces obrando por fuera de su competencia y sus actuaciones carecerían de valor.

La Corte Constitucional en lo referente a este tema ha sostenido en una de sus tantas jurisprudencias lo siguiente:

“COMPETENCIA TERRITORIAL-Concepto El factor territorial para asignar competencia es aquella designación de juez que, de entre los que están en su mismo grado, su sede lo haga el más idóneo o natural para el caso en concreto. El criterio principal es la territorialidad o la vecindad en donde se encuentren los elementos del proceso, personas o cosas” (Sentencia T- 308 de 2014)

De acuerdo a lo anterior, se tiene que para determinar la competencia territorial de un Juez para conocer un negocio jurídico, específicamente en materia laboral, se debe tener en cuenta: 1º) el último lugar donde se haya prestado el servicio o; 2) el domicilio del demandado. Aterrizando al caso de marras, se puede evidenciar tanto del escrito de demanda como del certificado de existencia y representación legal de mi representada DIMANTEC S.A.S. que las condiciones antes relacionadas para la determinación de la competencia por el territorio no se dan en el presente caso, dado que el domicilio de mi representada es la ciudad de Soledad, Atlántico y además el lugar de ocurrencia de los hechos referidos en el libelo se desarrollan en los municipio de la Loma – Cesar, es decir distinta al Distrito de Barranquilla, lo que trae como consecuencia que este despacho carece de competencia para conocer el presente proceso.

Adicional a lo anteriormente esbozado, se tiene que en caso de que el despacho continúe con el trámite del presente proceso, dicha decisión estaría vulnerando las garantías constitucionales de mi representada, toda vez que estaría afectando el derecho al debido proceso y de acceso a la justicia, tal y como lo estableció la Corte Constitucional, mediante sentencia C – 470 de 2011:

“La Corte determina que el artículo 45 de la Ley 1395 de 2010 es inconstitucional, pues la regla que él establece resulta contraria al principio de igualdad y a los derechos al debido proceso y de acceso a la justicia, en tanto somete a la parte demandada en los procesos laborales a la posibilidad de tener que comparecer y ejercer su defensa en un espacio territorial no predeterminado y por lo mismo en condiciones desproporcionadamente desfavorables, según lo opte su contraparte. En consecuencia, la Corte declarará la inexequibilidad del referido artículo 45”.

Bajo las anteriores premisas, le solicito a su Señoría se sirva declarar probada la excepción previa aquí planteada y en consecuencia declarar nulas todas las actuaciones procesales surtidas hasta el momento y devolver la



demanda y sus anexos al actor para ser presentada ante el juez competente a su elección toda vez que existen varios que lo son.

Anexo autos proferidos por el Juzgado Noveno y Catorce Laboral del Circuito de Barranquilla, mediante los cuales declaro la falta de competencia en procesos laborales ordinarios con pretensiones idénticas al presente y en contra de las mismas empresas demandadas.

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

Se debe declarar probado este medio exceptivo teniendo en cuenta que no le asiste derecho alguno al demandante a que se declare que la terminación del contrato de trabajo se dio con ocasión a un supuesto despido sin justa causa motivado por el supuesto estado de salud del actor, teniendo en cuenta que, el día 24 de septiembre de 2020 al demandante le fueron informados los motivos de terminación del contrato de trabajo, comunicación en la cual se indica que el contrato comercial al cual se encontraba atado su contrato y en el cual prestaba sus servicios había finalizado desde el día 5 de septiembre de 2020 por decisión unilateral del contratante en el cual DIMANTEC LTDA., actuaba como contratista independiente y por esta razón se dio aplicación a lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo. Por otro lado, se destaca que para la fecha de la terminación del contrato de trabajo, el demandante no se encontraba incapacitado, con recomendaciones o restricciones médicas vigentes y menos aún con una calificación de pérdida de capacidad laboral, con lo que se descarta que el actor sea una persona en estado de limitación o discapacidad, lo que demuestra que la decisión de terminación nada tuvo que ver con el supuesto estado de salud alegado por el demandante; por ende mi representada no estaba obligada a solicitar autorización por parte del Ministerio del Trabajo. Adicionalmente, es claro que tampoco son precedentes las pretensiones derivadas de la anterior, tales como, el reintegro y sus consecuencias, la indemnización de 180 días de salario contemplada en la Ley 361 de 1997, indemnización por supuesto despido colectivo, entre otras.

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

- INEXISTENCIA DE RELACIÓN DE CONEXIDAD ENTRE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO Y EL ESTADO DE SALUD ALEGADO POR EL DEMANDANTE.

Sobre el particular, debe tenerse en cuenta que de conformidad con lo expuesto en el presente escrito y como se demostrará en el curso del proceso la terminación del contrato de trabajo del actor obedeció a la configuración de



una CAUSA LEGAL (ART. 47 NUMERAL 2º CST), y sin ningún grado de relación con el supuesto estado de salud alegado por el demandante como quiera que a la fecha de terminación del contrato de trabajo POR CAUSA LEGAL, esto es el 24 de septiembre de 2020, el demandante no se encontraba en situación de limitación de conformidad con lo establecido por la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia. y en tal sentido la terminación del contrato de trabajo obedeció a razones netamente objetivas como fue la configuración una CAUSA LEGAL.

En esta medida la terminación del vínculo laboral realizada por mi representada fue legal, más aun si se tiene en cuenta que obedeció a la configuración de UNA CAUSA LEGAL sin ningún tipo de relación con el supuesto estado de salud alegado por el mismo en el escrito de demanda.

Al respecto la Corte Suprema de Justicia en reciente jurisprudencia se pronunció en los siguientes términos:

“En esta dirección, la disposición que protege al trabajador con discapacidad en la fase de la extinción del vínculo laboral tiene la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, léase a aquellos que tienen como propósito o efecto su exclusión del empleo fundado en su deficiencia física, sensorial o mental. Esto, en oposición, significa que las decisiones motivadas en un principio de razón objetiva son legítimas en orden a dar por concluida la relación de trabajo.

Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio. Nótese que allí se dispone que «ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación», lo que, contrario sensu, quiere decir que si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera”.

Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva.

Es en tal dirección que, a juicio de la Sala, debe ser comprendida la protección especial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues resulta ilógico prohibir el despido del trabajador «por razón de su limitación» y al tiempo vedarlo cuando este fundado en un motivo ajeno a su situación. Si, la sanción tiene como propósito disuadir despidos motivados en el estereotipo de la condición de discapacidad del trabajador, no debería haberla cuando esté basada en una causa objetiva demostrada” (Sentencia SL 1360 – 2018 Rad. 53394 del 11 de abril de 2018 MP.CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO).

- INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN DE REALIZAR EL REINTEGRO DEL DEMANDANTE.

Mi representada no se encuentra obligada a efectuar el reintegro por las siguientes razones:

- La prestación de servicios del actor a mi representada en el Proyecto Calenturitas estuvo ligada al desarrollo de las actividades propias de los contratos comerciales que sostuvo mi mandante, con la empresa RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S., el cual finalizó el 5 de septiembre de 2020, razón por la cual el contrato celebrado a su vez con el accionante se tornó carente de objeto por la desaparición de las causas que el dieron origen y la materia del trabajo, como quiera que a partir de dicha fecha se culminó la



Lo más importante, somos todos

prestación de servicios de mantenimiento preventivo y correctivo en los cuales el actor prestaba servicios a DIMANTEC S.A.S..

- La finalización del contrato de trabajo del actor obedeció a razones netamente objetivas. Tan es así, que como consecuencia de la finalización de la prestación de servicios de mantenimiento preventivo y correctivo en el Proyecto PLJ y Calenturitas a favor del contratante RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S. se terminaron con causa legal contratos del personal.
- La terminación del contrato de trabajo se encuentra amparada en la causal legal establecida en el numeral 2º del artículo 47 del CST, que regula el contrato de trabajo con duración indefinida, es decir, que de ninguna manera puede considerarse que la finalización del vínculo obedeció a un despido con o sin justa causa, pues mi mandante actuó amparada en la legislación laboral que la faculta para tal efecto.
- Está completamente demostrado que el contrato de trabajo finalizó por una causa legal de conformidad con lo dispuesto en el numeral 2, del artículo 47 del Código Sustantivo del trabajo y no por un acto discriminatorio como lo pretende hacer ver el accionante. Por lo anterior, no puede tener ninguna vocación de prosperidad el reintegro solicitado, por cuanto no se reúnen ninguno de los requisitos establecidos en la Ley 361 de 1997.
- El accionante no tenía restricciones, reubicaciones vigentes para el momento de la terminación del contrato de trabajo, o que por lo menos las haya puesto en conocimiento de mi representada; **la terminación del contrato de trabajo se dio por una causa legal consagrada en la ley y no de manera unilateral por parte de mi representada.**
- En el presente caso **no existe ningún nexo de causalidad** entre la terminación del contrato de trabajo por causa legal (Numeral 2º del art. 47 del CST) y el supuesto estado de salud del actor, y en tal sentido mi representada prueba con la documental que se adjunta la inexistencia del nexo causal,
- Aunado a lo expuesto, cabe señalar que el actor no gozaba ni goza de la protección de la estabilidad laboral reforzada consagrada en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, toda vez que la norma en mención señala:

*“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. **Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.**” (negrillas por fuera del texto original).*

De acuerdo con la norma transcrita, es claro que solo será necesario contar con la autorización del Ministerio del Trabajo, cuando se vaya a dar por terminado el contrato de trabajo de una persona que se encuentre en un estado de limitación, lo que no ocurrió en el presente caso, pues a la fecha de terminación del contrato de trabajo, el hoy demandante no cumplía con los presupuestos establecidos por la Corte Suprema de Justicia para ser tenido como una persona Limitada.

Además, no debe apartarse el señor Juez del entendimiento dado por la Corte Suprema de Justicia a las situaciones como la que nos ocupan, en cuanto a que la protección laboral reforzada no opera



Lo más importante, somos todos

automáticamente ante la presencia de una mínima afectación de salud, pues entraríamos así en un escenario de inseguridad jurídica que no permitiría en ningún caso dar por terminados los contratos de trabajo de aquellas personas que por uno u otro motivo tiene afectaciones mínimas de salud, lo cual no es la finalidad de la norma.

La Corte Suprema de Justicia ha establecido lo siguiente sobre los requisitos de operación de la protección especial que contiene la Ley 361 de 1997, concretamente mediante sentencias: Rad. 25130 de 2006 M.P. Gustavo Gnecco; Rad. 32532 de 2008 M.P. Elsy Pilar Cuello; Rad.35.606. de 2009 M.P. Isaura Vargas; Rad 37514 de 2010 M.P. Luis Javier Osorio; y Rad. 36115 de 2010 M.P. Gustavo Gnecco Mendoza, en las cuales se ha señalado lo siguiente:

(i) Son sujeto de la estabilidad reforzada quienes padecen limitaciones superiores al 25% (limitaciones severas y profundas). La protección es menor o inexistente para las personas de menor limitación, al no dificultárseles la inserción laboral.

(ii) Que la causa de terminación sea “por razón de su limitación física” y sin autorización previa;

(iii) El artículo 26 de la ley 361 de 1997 no establece presunción alguna.” (Negrilla fuera del texto original)

Por su parte en la sentencia del 7 de febrero de 2006, Rad25130, M.P. Gustavo Gnecco se señaló lo siguiente:

“(i) No cualquier limitación o discapacidad es objeto de protección por la ley 361 de 1997

(ii) Ser despedido por 180 días de incapacidad permanente (literal A-15 del art. 7º del D. 2351 / 65), no es prueba que determine que el trabajador era discapacitado; y

(iii) El trabajador debe probar su invalidez con prueba científica (dictamen pericial).”

Igualmente, la Honorable Corte Suprema de Justicia, mediante sentencia de fecha 14 de octubre de 2015 radicada bajo el número 53083. MP. DR. RIGOBERTO ECHEVERRY BUENO, manifestó lo siguiente:

“...el artículo 26 de la ley 361 de 1997 no resulta aplicable al caso examinado, toda vez que esta Corporación ha sostenido que esta garantía es de carácter especial dentro de la legislación del trabajo, pues procede exclusivamente para las personas que presenten limitaciones en grado severo y profundo y no para las que padezcan cualquier tipo de limitación, ni, menos aún, para quienes se hallen en incapacidad temporal por afecciones de salud, de tal suerte que, tratándose de una garantía excepcional a la estabilidad, no puede el juez extenderla de manera indebida para eventos no contemplados en la mencionada norma, tal como lo pretende hoy la censura”

“Vistas así las cosas, contrario a lo sostenido por la censura, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no estaba llamado a regular el caso, porque esta garantía a la estabilidad laboral exclusivamente procede para aquellas personas que padezcan una limitación en grado severo o profundo y no para para quienes se encuentren en una incapacidad por motivos de salud o que tengan una afectación a ésta, de manera que, al no estar acreditado que la demandante padecía de una limitación con las características atrás referidas, es por lo que el Tribunal no se rebeló contra el mandato del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ni contra



Lo más importante, somos todos

los principios constitucionales de protección especial a quienes se encuentren en estado de debilidad manifiesta y a los discapacitados, ni, menos, el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Colombia, mediante Ley 82 de 1988.”

Además la Corte Suprema de justicia recientemente se ha pronunciado en el mismo sentido mediante las sentencias SL 389 de 2020 rad 73869 del 10 de febrero de 2020 estableciendo que el estado de incapacidad medica no es suficiente para hacerse merecedor de la estabilidad laboral reforzada, argumentos que han sido igualmente establecidos en las sentencias SL 41867 del 30 de enero de 2013, SL 14134 de 2015, SL 13657 de 2015, SL 17008 de 2017, SL 10538 de 2016 reiterada en las sentencias SL 11411 de 2017, 17945 de 2017 Y 17008 de 2017 ratificando la sala que no es suficiente el quebrantamiento de la salud o encontrarse en incapacidad sino que se deberá acreditar limitación física, psíquica o sensorial enmarcada dentro de los porcentajes superior al 15%.

Así las cosas, se tiene que para la fecha de terminación del contrato de trabajo por CAUSA LEGAL causa debidamente comprobada, el actor no se encontraba en situación de limitación.

Por lo anterior, es evidente que el accionante no era sujeto de especial protección para la fecha de la terminación de la relación laboral, además nunca puso en conocimiento de mi representada esta situación y no notificó estado de invalidez alguno.

En esta medida la terminación del vínculo laboral realizada por mi representada fue legal, más aun si se tiene en cuenta que obedeció a la configuración de UNA CAUSA LEGAL sin ningún tipo de relación con el supuesto estado de salud alegado por el mismo en el escrito de demanda. Al respecto la Corte Suprema de Justicia en reciente jurisprudencia se pronunció en los siguientes términos:

“En esta dirección, la disposición que protege al trabajador con discapacidad en la fase de la extinción del vínculo laboral tiene la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, léase a aquellos que tienen como propósito o efecto su exclusión del empleo fundado en su deficiencia física, sensorial o mental. Esto, en oposición, significa que las decisiones motivadas en un principio de razón objetiva son legítimas en orden a dar por concluida la relación de trabajo.

Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio. Nótese que allí se dispone que «ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación», lo que, contrario sensu, quiere decir que si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera”.

Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva.



Lo más importante, somos todos

Es en tal dirección que, a juicio de la Sala, debe ser comprendida la protección especial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues resulta ilógico prohibir el despido del trabajador «por razón de su limitación» y al tiempo vedarlo cuando este fundado en un motivo ajeno a su situación. Si, la sanción tiene como propósito disuadir despidos motivados en el estereotipo de la condición de discapacidad del trabajador, no debería haberla cuando esté basada en una causa objetiva demostrada (Sentencia SL 1360 – 2018 Rad. 53394 del 11 de abril de 2018 MP.CLARA CECILIA DUENAS QUEVEDO).

- Finalmente, debe reiterarse que solo es necesario contar con la autorización del Ministerio del Trabajo, cuando se vaya a dar por terminado el contrato de trabajo de una persona con motivo de la limitación que padece, lo que no ocurre en el presente caso, como quiera que la finalización de la relación laboral del accionante obedeció a razones objetivas, concretamente a una causa legal como lo es la establecida en el numeral 2º del artículo 47 del CST, es decir, la inexistencia de las causas que dieron lugar al contrato de trabajo así como de la materia del trabajo por la terminación de contratos comerciales de la compañía que dieron lugar a su vinculación y concretamente a la prestación del servicio en el departamento del Cesar, tal y como se soporta con la documental que se allega como prueba, y por lo tanto se tiene que la terminación del contrato de trabajo fue legal.
- **IMPROCEDENCIA DE LOS PAGOS PRETENDIDOS AL NO EXISTIR POSIBILIDAD DE REINTEGRO.**

Al haber quedado desvirtuadas las posibles causas del reintegro en el presente caso, no puede existir obligación alguna en cabeza de mi representada en cuanto al pago de salarios o prestaciones dejadas de percibir por cuanto salta a la vista que éstas no se causaron.

- **IMPOSIBILIDAD FISICA Y JURIDICA DEL REINTEGRO.**

En el presente caso existe imposibilidad jurídica y física para que opere un reintegro, toda vez que para DIMANTEC S.A.S. ya no cuenta con contratos comerciales y al no contar con contratos comerciales no tiene operaciones y por ende no hay donde ubicarlo. Como sustento de lo anterior, se aportan cartas de terminación de todos los contratos comerciales de los cuales ha sido objeto la compañía.

En este sentido la Corte Suprema de Justicia, mediante sentencia del 28 de febrero de 2015, radicado No. 43119, MP. DR. RIGOBERTO ECHEVERRY BUENO, dejó sentado su posición ante la imposibilidad física y jurídica para efectuar el reintegro. Y así estableció:

“En esto, este caso es similar al que resolvió esta Corporación mediante sentencia de casación del 1 de diciembre de 2005, Radicación 25802, en proceso que se siguió contra la Caja Agraria y el Banco Agrario, y en la cual se expresó lo siguiente:

“(…) vista la motivación de la sentencia acusada, el ad quem para desestimar las súplicas principales, mantuvo la validez de la decisión de la empleadora que la condujo a cancelar el contrato de trabajo del demandante, y por ende concluyó que el nexo se finiquitó por la supresión del cargo, pero aclaró que dicha determinación no se constituía en una justa causa porque el Decreto que ordenó dicha supresión nunca nació a la vida jurídica, pues la sentencia que decretó la inexecutable del Decreto 1065 produjo sus efectos a partir de la fecha de su promulgación, entonces el despido fue ilegal, debido a que el soporte legal en que se sustentó dejó de existir”, y



Lo más importante, somos todos

que sin embargo no hay lugar al reintegro debido a que como la causal alegada fue la supresión, por esta circunstancia se hace física y jurídicamente imposible el reintegro.”

- **IMPROCEDENCIA DE PAGO DE INDEMNIZACIÓN DE QUE TRATA EL ARTÍCULO 26 DE LA LEY 361 DE 1997.**

Mi representada no se encuentra obligada a efectuar el pago de indemnización deprecada por las siguientes razones:

- La prestación de servicios del actor a mi representada en el Proyecto Calenturitas estuvo ligada al desarrollo de las actividades propias de los contratos comerciales que sostuvo mi mandante, con la empresa RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S., el cual finalizó el 5 de septiembre de 2020, razón por la cual el contrato celebrado a su vez con el accionante se tornó carente de objeto por la desaparición de las causas que el dieron origen y la materia del trabajo, como quiera que a partir de dicha fecha se culminó la prestación de servicios de mantenimiento preventivo y correctivo en los cuales el actor prestaba servicios a DIMANTEC S.A.S.
- La finalización del contrato de trabajo del actor obedeció a razones netamente objetivas. Tan es así, que como consecuencia de la finalización de la prestación de servicios de mantenimiento preventivo y correctivo en el Proyecto PLJ y Calenturitas a favor del contratante RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S. se terminaron con causa legal contratos del personal.
- La terminación del contrato de trabajo se encuentra amparada en la causal legal establecida en el numeral 2º del artículo 47 del CST, que regula el contrato de trabajo con duración indefinida, es decir, que de ninguna manera puede considerarse que la finalización del vínculo obedeció a un despido con o sin justa causa, pues mi mandante actuó amparada en la legislación laboral que la faculta para tal efecto.
- Está completamente demostrado que el contrato de trabajo finalizó por una causa legal de conformidad con lo dispuesto en el numeral 2, del artículo 47 del Código Sustantivo del trabajo y no por un acto discriminatorio como lo pretende hacer ver el accionante. Por lo anterior, no puede tener ninguna vocación de prosperidad el reintegro solicitado, por cuanto no se reúnen ninguno de los requisitos establecidos en la Ley 361 de 1997.
- El accionante no tenía restricciones, reubicaciones vigentes para el momento de la terminación del contrato de trabajo, o que por lo menos las haya puesto en conocimiento de mi representada; **la terminación del contrato de trabajo se dio por una causa legal consagrada en la ley y no de manera unilateral por parte de mi representada.**
- En el presente caso **no existe ningún nexo de causalidad** entre la terminación del contrato de trabajo por causa legal (Numeral 2º del art. 47 del CST) y el supuesto estado de salud del actor, y en tal sentido mi representada prueba con la documental que se adjunta la inexistencia del nexo causal,
- Aunado a lo expuesto, cabe señalar que el actor no gozaba ni goza de la protección de la estabilidad laboral reforzada consagrada en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, toda vez que la norma en mención señala:



Lo más importante, somos todos

“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.” (negritas por fuera del texto original).

De acuerdo con la norma transcrita, es claro que solo será necesario contar con la autorización del Ministerio del Trabajo, cuando se vaya a dar por terminado el contrato de trabajo de una persona que se encuentre en un estado de limitación, lo que no ocurrió en el presente caso, pues a la fecha de terminación del contrato de trabajo, el hoy demandante no cumplía con los presupuestos establecidos por la Corte Suprema de Justicia para ser tenido como una persona Limitada.

Además, no debe apartarse el señor Juez del entendimiento dado por la Corte Suprema de Justicia a las situaciones como la que nos ocupan, en cuanto a que la protección laboral reforzada no opera automáticamente ante la presencia de una mínima afectación de salud, pues entraríamos así en un escenario de inseguridad jurídica que no permitiría en ningún caso dar por terminados los contratos de trabajo de aquellas personas que por uno u otro motivo tiene afectaciones mínimas de salud, lo cual no es la finalidad de la norma.

La Corte Suprema de Justicia ha establecido lo siguiente sobre los requisitos de operación de la protección especial que contiene la Ley 361 de 1997, concretamente mediante sentencias: Rad. 25130 de 2006 M.P. Gustavo Gnecco; Rad. 32532 de 2008 M.P. Elsy Pilar Cuello; Rad.35.606. de 2009 M.P. Isaura Vargas; Rad 37514 de 2010 M.P. Luis Javier Osorio; y Rad. 36115 de 2010 M.P. Gustavo Gnecco Mendoza, en las cuales se ha señalado lo siguiente:

(i) Son sujeto de la estabilidad reforzada quienes padecen limitaciones superiores al 25% (limitaciones severas y profundas). La protección es menor o inexistente para las personas de menor limitación, al no dificultárseles la inserción laboral.

(ii) Que la causa de terminación sea “por razón de su limitación física” y sin autorización previa;

(iii) El artículo 26 de la ley 361 de 1997 no establece presunción alguna.” (Negrilla fuera del texto original)

Por su parte en la sentencia del 7 de febrero de 2006, Rad25130, M.P. Gustavo Gnecco se señaló lo siguiente:

“(i) No cualquier limitación o discapacidad es objeto de protección por la ley 361 de 1997

(ii) Ser despedido por 180 días de incapacidad permanente (literal A-15 del art. 7º del D. 2351 / 65), no es prueba que determine que el trabajador era discapacitado; y

(iii) El trabajador debe probar su invalidez con prueba científica (dictamen pericial).”

Igualmente, la Honorable Corte Suprema de Justicia, mediante sentencia de fecha 14 de octubre de 2015 radicada bajo el número 53083. MP. DR. RIGOBERTO ECHEVERRY BUENO, manifestó lo siguiente:



“...el artículo 26 de la ley 361 de 1997 no resulta aplicable al caso examinado, toda vez que esta Corporación ha sostenido que esta garantía es de carácter especial dentro de la legislación del trabajo, pues procede exclusivamente para las personas que presenten limitaciones en grado severo y profundo y no para las que padezcan cualquier tipo de limitación, ni, menos aún, para quienes se hallen en incapacidad temporal por afecciones de salud, de tal suerte que, tratándose de una garantía excepcional a la estabilidad, no puede el juez extenderla de manera indebida para eventos no contemplados en la mencionada norma, tal como lo pretende hoy la censura”

“Vistas así las cosas, contrario a lo sostenido por la censura, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no estaba llamado a regular el caso, porque esta garantía a la estabilidad laboral exclusivamente procede para aquellas personas que padezcan una limitación en grado severo o profundo y no para para quienes se encuentren en una incapacidad por motivos de salud o que tengan una afectación a ésta, de manera que, al no estar acreditado que la demandante padecía de una limitación con las características atrás referidas, es por lo que el Tribunal no se rebeló contra el mandato del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ni contra los principios constitucionales de protección especial a quienes se encuentren en estado de debilidad manifiesta y a los discapacitados, ni, menos, el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Colombia, mediante Ley 82 de 1988.”

Además la Corte Suprema de justicia recientemente se ha pronunciado en el mismo sentido mediante las sentencias SL 389 de 2020 rad 73869 del 10 de febrero de 2020 estableciendo que el estado de incapacidad medica no es suficiente para hacerse merecedor de la estabilidad laboral reforzada, argumentos que han sido igualmente establecidos en las sentencias SL 41867 del 30 de enero de 2013, SL 14134 de 2015, SL 13657 de 2015, SL 17008 de 2017, SL 10538 de 2016 reiterada en las sentencias SL 11411 de 2017, 17945 de 2017 Y 17008 de 2017 ratificando la sala que no es suficiente el quebrantamiento de la salud o encontrarse en incapacidad sino que se deberá acreditar limitación física, psíquica o sensorial enmarcada dentro de los porcentajes superior al 15%.

Así las cosas, se tiene que para la fecha de terminación del contrato de trabajo por CAUSA LEGAL causa debidamente comprobada, el actor no se encontraba en situación de limitación.

Por lo anterior, es evidente que el accionante no era sujeto de especial protección para la fecha de la terminación de la relación laboral, además nunca puso en conocimiento de mi representada esta situación y no notificó estado de invalidez alguno.

En esta medida la terminación del vínculo laboral realizada por mi representada fue legal, más aun si se tiene en cuenta que obedeció a la configuración de UNA CAUSA LEGAL sin ningún tipo de relación con el supuesto estado de salud alegado por el mismo en el escrito de demanda. Al respecto la Corte Suprema de Justicia en reciente jurisprudencia se pronunció en los siguientes términos:

“En esta dirección, la disposición que protege al trabajador con discapacidad en la fase de la extinción del vínculo laboral tiene la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, léase a aquellos que tienen como propósito o efecto su exclusión del empleo fundado en su deficiencia física, sensorial o mental. Esto, en oposición, significa que las decisiones motivadas en un principio de razón objetiva son legítimas en orden a dar por concluida la relación de trabajo.



Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio. Nótese que allí se dispone que «ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación», lo que, contrario sensu, quiere decir que si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera».

Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva.

Es en tal dirección que, a juicio de la Sala, debe ser comprendida la protección especial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues resulta ilógico prohibir el despido del trabajador «por razón de su limitación» y al tiempo vedarlo cuando este fundado en un motivo ajeno a su situación. Si, la sanción tiene como propósito disuadir despidos motivados en el estereotipo de la condición de discapacidad del trabajador, no debería haberla cuando esté basada en una causa objetiva demostrada» (Sentencia SL 1360 – 2018 Rad. 53394 del 11 de abril de 2018 MP.CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO).

- Finalmente, debe reiterarse que solo es necesario contar con la autorización del Ministerio del Trabajo, cuando se vaya a dar por terminado el contrato de trabajo de una persona con motivo de la limitación que padece, lo que no ocurre en el presente caso, como quiera que la finalización de la relación laboral del accionante obedeció a razones objetivas, concretamente a una causa legal como lo es la establecida en el numeral 2º del artículo 47 del CST, es decir, la inexistencia de las causas que dieron lugar al contrato de trabajo así como de la materia del trabajo por la terminación de contratos comerciales de la compañía que dieron lugar a su vinculación y concretamente a la prestación del servicio en el departamento del Cesar, tal y como se soporta con la documental que se allega como prueba, y por lo tanto se tiene que la terminación del contrato de trabajo fue legal.
- **IMPROCEDENCIA DE LA DECLARATORIA DE DESPIDO COLECTIVO.**

Como quiera que no es más que una manifestación subjetiva del apoderado judicial de la parte actora, carente de objeto y que no posee ningún sustento probatorio. En primer lugar, se precisa que en el presente caso no estamos ante la figura de un despido colectivo, tan es así, que no podemos hablar siquiera de despido ante la terminación del contrato de trabajo del demandante, pues la misma se dio con ocasión a la insubsistencia de la causa que le dio origen, esto es, una causa legal ajena a la voluntad del empleador; lo anterior en los términos del numeral 2 del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, como se ha planteado de manera amplia y profunda a lo largo de esta contestación.

- **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.**

Como se ha señalado, el demandante en vigencia de la relación laboral no realizó reclamación alguna en el sentido de tener inconformidad con el pago del auxilio de sostenimiento, por lo que resulta un obrar de mala fe contractual, al haber aceptado recibir este pago para un fin en particular, obligación adquirida contractualmente y señalar en este momento 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 S.A.S.

- **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**



Lo más importante, somos todos

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

- **DOCUMENTOS**

Respetuosamente solicito que se tenga como pruebas los siguientes documentos los cuales fueron aportados al momento de dar respuesta a la demanda inicial:

1. Contrato de trabajo
2. Clausula especial prima extralegal plan incentivo.
3. Clausula auxilio de sostenimiento de fecha 20 de noviembre de 2012
4. Cláusula de auxilio de sostenimiento de fecha 1 de enero de 2013
5. Carta terminación contrato por insubsistencia de la causa y objeto
6. Liquidación de prestaciones sociales
7. Soporte de pago liquidación de prestaciones sociales
8. Soportes retiros parciales de cesantías
9. Solicitudes y liquidaciones de vacaciones
10. Aportes a seguridad social
11. Soportes consignación de cesantías.
12. Volantes de pago.
13. Carta entrega políticas y otros documentos



Lo más importante, somos todos

14. Carta entrega políticas
15. Comunicación administrativas 24 de marzo de 2020 – Vacaciones colectivas.
16. Comunicación administrativas 8 de abril de 2020 – Vacaciones colectivas.
17. Copia de los contratos comerciales suscritos entre Dimantec y Relianz.
18. Comunicación de terminación de contratos comerciales por parte de Relianz del 21 de agosto de 2020.
19. Convenciones colectivas de trabajo Sintraime con su respectivo depósito
20. Políticas de beneficios extralegales
21. Autos proferidos por el Juzgado Noveno y Catorce Laboral del Circuito de Barranquilla declarando la falta de competencia.
22. Muestreo Fallos de los diferentes juzgados y tribunales por las mismas pretensiones a las aquí debatidas.

Adicional me permito aportar los siguientes documentos:

- Carta de fecha 23 de noviembre de 2021 por medio de la cual la empresa contratante Relianz notifica la terminación de los contratos comerciales en todos los proyectos a partir de las 24:00 horas del día 31 de enero de 2022.
- Carta de fecha 16 de octubre 2015 mediante la cual la empresa contratante RELIANZ, notifica la terminación de contratos comerciales en los proyectos mineros de El Descanso y Pribbenow de propiedad de DRUMMOND
- Carta de fecha 21 de septiembre de 2021 mediante la cual la empresa contratante RELIANZ, notifica la terminación de todos los contratos comerciales en Soledad y Galapa.
- Certificación de SUPERVISORES III DE PROYECTOS que laboraban en la empresa durante el año 2020.
- Certificación trabajadores que laboraban en la empresa, al 30/03/2020.
- Certificación de terminaciones de contrato entre el 30/03/2020 hasta el 30/09/2020

- **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, el modo legal de la terminación del contrato de trabajo del actor, la terminación de los contratos comerciales de que fue objeto mi representada 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: juancarlos.diaz@dimantec.com.co

CARLOS POLO LOZANO identificado con cédula de ciudadanía número 77166709, quien puede ser notificado a través de mi representada, o en su correo electrónico: carlos.polo@dimantec.com.co



Lo más importante, somos todos

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: bruno.campanella@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: juancarlos.diaz@dimantec.com.co

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 petitionado por la parte demandante los cuales se relacionan en el acápite de pruebas documentales, igualmente los contratos comerciales suscritos con la empresa RELIANZ los cuales finalizaron el pasado 5 de septiembre de 2020. Adicional se adjunta al presente las certificaciones solicitadas.

VI. ANEXOS

Anexo a la presente contestación de demanda los siguientes documentos:

- Poder a mí conferido 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.

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.

Soledad, 23 de noviembre de 2021

Señor:

ÁLVARO ROPERO PRADA

Representante legal

DIMANTEC Ltda.

Soledad, Atlántico

Asunto. Aviso de terminación unilateral de los Contratos de Prestación de Servicios.

Respetados señores,

MARTIN RICHARD BRIGGS, mayor de edad, plenamente capaz, domiciliado en la ciudad de Barranquilla, identificado con cédula de extranjería número 342.869, actuando en calidad de representante legal de la sociedad **RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S.**, sociedad debidamente constituida de acuerdo con las leyes de la República de Colombia, domiciliada en el municipio de Soledad, e identificada con NIT No. 900.806.600-4, por medio de la presente, y de conformidad con la cláusula décima primera de los contratos que a continuación se relacionan y los cuales fueron suscritos entre **LAS PARTES**, le notifico la terminación de los mismos a partir de las 24:00 Horas del día 31 del mes de enero de dos mil veintidós (2022), a saber:

1. PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE ASEGURAMIENTO METROLÓGICO DE EQUIPOS DE MEDICIÓN DE DIMANTEC LTDA.
2. ANALISIS DE FLUIDOS EN EL LABORATORIO S.O.S. DE RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S.
3. ENSAMBLE DE EQUIPOS EN LOS PROYECTOS MINEROS EN LOS CUALES RELIANZ ES CONTRATISTA.
4. ENSAMBLE DE MANGUERAS Y SOPLADO DE FILTROS EN EL PROYECTO EL DESCANSO DE DRUMMOND LTD.
5. ENSAMBLE DE MANGUERAS Y SOPLADO DE FILTROS EN EL PROYECTO PRIBBENOW DE DRUMMMOND LTD.
6. ENSAMBLE DE MAGUERAS Y SOPLADO DE FILTROS EN LOS PROYECTOS MINEROS. EN LOS QUE RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S. ES CONTRATISTA
7. PRESTACION DE SERVICIOS DE ORGANIZACIÓN DE BODEGA ENTRE RELIANZ Y DIMANTEC EN EL PROYECTO MINERO DE DRUMMOND LTD. EN LA MINA PRIBBENOW
8. PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE ORGANIZACIÓN DE BODEGAS ENTRE RELIANZ Y DIMANTEC EN EL PROYECTO MINERO DEL DESCANSO DE DRUMMOND LTD.
9. PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE MAQUINADO Y RECTIFICADO DE EQUIPOS Y COMPONENTES INDUSTRIALES EN EL PROYECTO PRIBBENOW DE DRUMMOND LTD.
10. PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE MAQUINADO Y RECTIFICADO DE EQUIPOS Y COMPONENTES INDUSTRIALES EN EL PROYECTO EL DESCANSO DE DRUMMOND LTD.
11. PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE MAQUINADO Y RECTIFICADO DE EQUIPOS Y COMPONENTES INDUSTRIALES EN EL PROYECTO CERROMATOSO.

12. PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO PREVENTIVO Y CORRECTIVO EN EL PROYECTO PRIBBENOW DE DRUMMOND LTD.
13. PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO PREVENTIVO Y CORRECTIVO EN EL PROYECTO EL DESCANSO DE DRUMMOND LTD.
14. PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO PREVENTIVO Y CORRECTIVO PROYECTO CERREJÓN.
15. PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO PREVENTIVO Y CORRECTIVO EN EL PROYECTO CERROMATOSO DE RELIANZ.
16. PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO PREVENTIVO Y CORRECTIVO EN LOS PROYECTOS MINEROS EN LOS QUE RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S. ES CONTRATISTA
17. PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO PREVENTIVO Y CORRECTIVO DE FILTROS EN LOS PROYECTOS MINEROS EN LOS CUALES RELIANZ MINING SOLUTION S.A.S. ES CONTRATISTA
18. PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO PREVENTIVO Y CORRECTIVO EN EL PROYECTO DE CONTINENTAL GOLD
19. PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO PREVENTIVO Y CORRECTIVO EN EL PROYECTO PUERTO DRUMMOND
20. PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE SOLDADURA EN EL PROYECTO PRIBBENOW DE DRUMMOND LTD.
21. PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE SOLDADURA EN EL PROYECTO DESCANSO DE DRUMMOND LTD.
22. OFERTA COMERCIAL DE SERVICIOS DE DESMOVILIZACION DE LOS PROYECTOS PRODECO (MINA CALENTURITAS Y MINA PLJ)
23. OFERTA COMERCIAL DE SERVICIOS DE DESMOVILIZACION DE ALMACENES DE LOS PROYECTOS PROYECTO PRODECO (MINA CALENTURITAS Y MINA PLJ)
24. CONTRATO MARCO DE PRESTACION DE SERVICIOS DE SOLDADURA EN LOS PROYECTOS MINEROS EN LOS QUE RELIANZ ES CONTRATISTA Y EN LAS INSTALACIONES DE RELIANZ UBICADAS EN GALAPA.
25. CONTRATO MARCO DE PRESTACION DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO PREVENTIVO Y CORRECTIVO, REPARACION Y MAQUINADO DE COMPONENTES EN LOS PROYECTOS MINEROS EN LOS QUE RELIANZ ES CONTRATISTA Y EN LAS INSTALACIONES DE RELIANZ UBICADAS EN SOLEDAD Y GALAPA.
26. CONTRATO MARCO DE ORGANIZACIÓN DE BODEGAS EN LOS PROYECTOS MINEROS EN LOS QUE RELIANZ ES CONTRATISTA Y EN LAS INSTALACIONES DE RELIANZ UBICADAS EN SOLEDAD.

Sea esta la oportunidad para agradecerles los servicios prestados, tiempo en el cual siempre contamos con su compromiso, responsabilidad e integridad, por lo anterior esperamos contar con sus servicios en una próxima oportunidad.

Cordialmente,



MARTIN RICHARD BRIGGS
Representante legal
RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S.

Recibido
Nov/23/2021.
7:30 AM.
A [Signature]
[Signature]

Soledad, 21 de septiembre de 2021

Señor:

ÁLVARO ROPERO PRADA

Representante legal

DIMANTEC Ltda.

Soledad, Atlántico

Asunto. Aviso de terminación unilateral de los Contratos de Prestación de Servicios.

Respetados señores,

MARTIN RICHARD BRIGGS, mayor de edad, plenamente capaz, domiciliado en la ciudad de Barranquilla, identificado con cédula de extranjería número 342.869, actuando en calidad de representante legal de la sociedad **RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S.**, sociedad debidamente constituida de acuerdo con las leyes de la República de Colombia, domiciliada en el municipio de Soledad, e identificada con NIT No. 900.806.600-4, por medio de la presente, y de conformidad con la cláusula décima primera de los contratos que a continuación se relacionan y los cuales fueron suscritos entre **LAS PARTES**, le notifico la terminación de los mismos a partir de las 24:00 Horas del día 06 del mes de noviembre de dos mil veintiuno (2021), a saber:

1. Contrato de prestación de servicio de mantenimiento preventivo en las instalaciones de Relianz Mining Solutions SAS en el municipio de Galapa, celebrado el pasado 01 de enero de 2015.
2. Contrato de prestación de servicio de mantenimiento preventivo en las instalaciones de Relianz Mining Solutions SAS en el municipio de Soledad, celebrado el pasado 01 de enero de 2015.
3. Oferta comercial de servicio de reparación de Radiadores de fecha 15 de mayo de 2015.

Agradecemos los servicios prestados, y esperamos contar con sus servicios en una próxima oportunidad.

Cordialmente,



MARTIN RICHARD BRIGGS

Representante legal

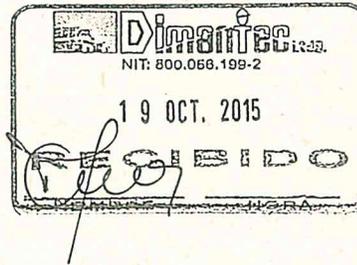
RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S.

Recibido.
21/9/21
A Jhonson P.
CC 88 148 613.

Soledad, 16 de octubre de 2015

GEJ 15-017

SEÑORES:
DIMANTEC LTDA
ATN. Alvaro Ropero
Gerente
E. S. D



REF: NOTIFICACION DE TERMINACION PARCIAL UNILATERAL DE LOS CONTRATOS DE PRESTACION DE SERVICIOS SUCRITOS ENTRE RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S Y DIMANTEC LTDA A PARTIR DEL DIA 31 DE DICIEMBRE DE 2015.

Cordial saludo,

De acuerdo a la comunicación recibida de DRUMMOND LTD, la cual, se adjunta como anexo a la presente notificación, le informamos la decisión de RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S de dar por terminado los servicios que se vienen prestando en virtud de los siguientes contratos a partir del día 31 de diciembre 2015 de la siguiente manera:

1. Contrato de Prestación De Servicios de Mantenimiento Preventivo y Correctivo En el Proyecto El Descanso de Drummond, el cual se mantiene vigente exclusivamente para los servicios de mantenimiento de Power Plant, y Garantías.
2. Contrato de Prestación De Servicios de Mantenimiento Preventivo y Correctivo En el Proyecto Pribbenow de Drummond, el cual se mantiene vigente exclusivamente para los servicios de mantenimiento de Power Plant, y Garantías.

El presente aviso de terminación se realiza teniendo en cuenta lo establecido en el Contrato dando cumplimiento a lo establecido por las partes sobre el preaviso de terminación establecido en la Cláusula Decima Primera, por lo tanto, no habrá lugar a indemnizaciones de ningún tipo, toda vez que por la terminación de DRUMMOND LTD se entiende extinguido el objeto del contrato suscrito entre RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S Y DIMANTEC LTDA.

Agradecemos los servicios prestados, y esperamos que de acuerdo a las condiciones del mercado podamos contar en un futuro con su colaboración.

Atentamente,

GERMAN CONSUEGRA
Representante Legal
RELIANZ MINING SOLUTION S.A.S



A QUIEN INTERES

SE CERTIFICA

QUE:

A 30 de marzo de 2020 la planta de trabajadores de nuestra empresa era de 1.475

Se expide esta certificación en Soledad, el 15 de febrero de 2022

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Lizbeth Noriega', is written over a horizontal line.

**LIZBETH MARIA NORIEGA PADILLA
ESPECIALISTA TALENTO HUMANO**



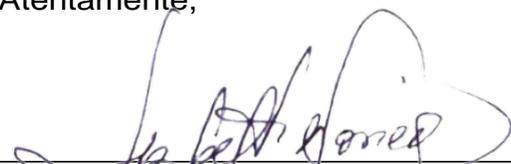
A QUIEN INTERESE SE CERTIFICA QUE:

Se relaciona los Supervisor III proyecto que laboraron en la empresa durante el año 2020.

MES /AÑO 2020	CANTIDAD PERSONA
ENERO	83
FEBRERO	82
MARZO	82
ABRIL	82
MAYO	81
JUNIO	81
JULIO	78
AGOSTO	74
SEPTIEMBRE	27
OCTUBRE	23
NOVIEMBRE	22
DICIEMBRE	22

Se expide esta certificación en Soledad, el 15 de febrero de 2022

Atentamente,



LIZBETH MARIA NORIEGA PADILLA
ESPECIALISTA TALENTO HUMANO



A QUIEN INTERESE

SE CERTIFICA QUE:

Se certifica que, en el periodo del 30 de marzo de 2020 al 30 de septiembre de 2020, se efectuaron las terminaciones de contrato que se relacionan a continuación:

Terminaciones de contrato sin justa causa 57

Terminaciones de contrato con justa causa. 3

Se expide esta certificación en Soledad, el 15 de febrero de 2022

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Lizbeth Maria Noriega Padilla', is written over a horizontal line.

LIZBETH MARIA NORIEGA PADILLA
ESPECIALISTA TALENTO HUMANO