



Señores
SALA PRIMERA LABORAL
TRIBUNAL SUPERIOR DE BARRANQUILLA
M.P. DR. EDGAR BENAVIDEZ
ESD

Ref.: ORDINARIO DE CARLOS PACHECO CONTRA DIMANTEC SAS. Y OTROS. Rad.: 76965 - A

Asunto: **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

ANTONIO CALDERON BELTRAN, apoderado del demandante y conocido de autos en el presente proceso, dentro del término oportuno me permito alegar de conclusión, tal y como lo permite el Art. 15 de la Ley 2213/2022, en la siguiente forma:

Se discute en el caso que nos ocupa, Honorables Magistrados, el DESPIDO SIN JUSTA CAUSA, LA ESTABILIDAD LABORAL DEL DEMANDANTE a la fecha de terminación del contrato de trabajo, si el AUXILIO DE SOSTENIMIENTO reconocido al actor durante toda la relación laboral es o no factor salarial y la SOLIDARIDAD entre las demandadas.

- **DESPIDO SIN JUSTA CAUSA.**

Acertadamente el AQUO determino que el despido fue sin justa causa, al señalar que el contrato de trabajo no dependía de otros actos laborales; además, es claro, señores magistrados, que las causas para dar por terminado el contrato de trabajo a término indefinido, están claramente determinados en el Art. 62 del CST, donde no se especifica la razón esgrimida por DIMANTEC para su finalización; puesto que, así lo viene determinando la Sala Laboral de la CSJ en las sentencias SL 675/2021 y SL 4144/2022, cuando en esta última señalo:

“ ..., la razón alegada por la empresa para dar por terminado el contrato fue la extinción de las causas que le dieron origen y la materia de trabajo, con arreglo al artículo 47 del CST, habida cuenta de que se produjo la cancelación de los acuerdos comerciales que había celebrado con RELIANZ S.A.S. para prestar servicios en las minas ubicadas en La Loma (Cesar).

El artículo 47 del CST reza: ...

El precepto transcrito efectivamente contempla que, al desaparecer las causas que dieron origen a la contratación, y la materia del trabajo, el contrato puede terminarse legalmente, por parte del empleador, previo pago de la respectiva indemnización consagrada en el artículo 64 del CST. Ello es así, en la medida en que LAS JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL ESTÁN CONTEMPLADAS EN EL ARTÍCULO 62 DEL CST, SIN QUE ENTRE ELLAS FIGURE EL SUPUESTO FÁCTICO CONSAGRADO EN EL PRECEPTO 47 IBIDEM.



Concluyendo:

..., LA SALA ENCUENTRA QUE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO FUE LEGAL, PERO NO CON JUSTA CAUSA...” Mayúscula fuera del texto.

- ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.

Decisión acertada del Juez de instancia, cuando determino que según la Junta Regional las patologías eran de origen laboral, que eran de largo plazo, que la empresa DIMANTEC tenia conocimiento de las afectaciones de salud del demandante y que se le ordenaron recomendaciones laborales; razón por la cual, la empresa debió acudir para el despido ante el Ministerio del Trabajo, situación que no ocurrió; lo anterior, se ratifica con el precedente vertical de la Corte Constitucional, en la sentencia SU 269/2023, cuando señalo:

“Esta Corporación ha concluido que la protección depende de tres supuestos: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.”¹

Mas adelante, agrego:

PERMISO MINPROTECCION

1. *La Ley 361 de 1997 introdujo en su artículo 26, similar dispositivo, esta vez por razones de salud. Así determinó que la terminación de una relación laboral de una persona que tuviera afectaciones en su salud, debía contar con la autorización de la oficina de Trabajo, esto es quien debe evaluar si el retiro se encuentra o no justificado por razones objetivas.*²

2. *Es por esa razón que la jurisprudencia constitucional ha señalado que no contar con dicha autorización, en los eventos previstos para ello, no es una simple infracción a una formalidad que sea posible ponderar, sino una verdadera afectación al principio de no discriminación y al de estabilidad laboral que, en esos eventos es reforzada.*³ *Esta ha sido la posición invariable de esta Corte Constitucional, que además la ha justificado a partir de los contenidos de la Constitución Política y del bloque de constitucionalidad.*⁴

¹ Sentencias T-215 de 2014. M.P. Mauricio González Cuervo; T-188 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa y T-434 de 2020. M.P. Diana Fajardo Rivera.

² En la Sentencia C-531 de 2000 (M.P. Álvaro Tafur Galvis) la Corte estimó que esta medida busca que la persona con afectación en su salud *“obtenga y conserve su empleo y progrese en el mismo, para promover la integración de esa persona en la sociedad, hasta el momento en que no pueda desarrollar la labor para la cual fue contratado, ni ninguna otra de acuerdo con la clase de invalidez que presenta, debidamente valorada por la autoridad del trabajo.”*

³ Sentencia T-1083 de 2007. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

⁴ Entre ellos en el Convenio 111 de la OIT que, en su artículo 1 explica qué comprende el término “discriminación” esto es (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. O la Observación 18 del Comité de Derechos Humanos que proscribe toda discriminación en el acceso al empleo, entre otros por razones de salud, o el Convenio 158 de la OIT sobre la terminación de la relación de trabajo que determina en su artículo 4 *“No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada (...) y que en su artículo 6 refiere que “la ausencia*



- CARÁCTER SALARIAL DEL AUXILIO DE SOSTENIMIENTO.

El AQUO ignora, que no es suficiente haber determinado unilateralmente el empleador unas cláusulas de exclusión salarial, sobre el llamado por la demandada AUXILIO DE SOSTENIMIENTO, para determinar ITSO FACTO su carácter no salarial; puesto que la Constitución (Art. 1º, 25 y 53) prohíbe esta clase de pactos donde se vulneran los derechos fundamentales de los trabajadores, e igualmente, los Arts. 9, 13 y 43 del CST no acepta este tipo de acuerdos, cuando van en contravía de los derechos mínimos de los trabajadores; como el caso de marras, donde la demandada pretendió disfrazar el salario del actor, entre un básico y un AUXILIO DE SOSTENIMIENTO Y/O VIATICOS; con el fin, de evitar el pago completo de prestaciones sociales y la seguridad social.

Sobre el carácter salarial de un emolumento cancelado permanentemente, y, las cláusulas de exclusión salarial del mismo, REITERADAMENTE la Sala Laboral de la HCSJ, ha señalado:

Exp. 9346/97 CSJ MP. GERMAN VALDEZ.

“... ese acuerdo de voluntades está restringido por la normatividad constitucional y por la regulación legal que rige la materia, las cuales se superponen a la voluntad de las partes; es así como, por ejemplo, las partes están impedidas para acordar condiciones de trabajo que vulneren o transgredan sus derechos fundamentales.”

CSJ SL, 13 jun. 2012, Rad. 39475 y CSJ SL12220-2017.

“La jurisprudencia de esta Corporación ha sostenido, de modo insistente, en que ESA POSIBILIDAD NO ES UNA AUTORIZACIÓN PARA QUE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES RESTEN INCIDENCIA SALARIAL A LOS PAGOS RETRIBUTIVOS DEL SERVICIO, en tanto que «la ley no autoriza a las partes para que dispongan que aquello que por esencia es salario, deje de serlo”. Mayúscula fuera del texto.

SL 5159/2018.

“... debe insistir la Corte en que no basta tomar un porcentaje de la totalidad de los ingresos y asignarle el nombre de beneficio, auxilio, ayuda, aporte, etc. para diluir su incidencia salarial. SU DESTINACIÓN DEBE SER REAL.” Mayúscula fuera del texto.

Pero, además señores Magistrados, si el AQUO hubiera hecho un análisis exhaustivo de la cláusula 9º del CONTRATO DE TRABAJO Y LA CLAUSULA DE EXCLUSION SALARIAL, vistas en el plenario, las cuales rezan:

Contrato de trabajo, cláusula novena: *“las partes convienen en reconocer que NINGUNO de los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados unilateralmente de forma extralegal por el EMPLEADOR enumerados en el artículo 15 de la ley 50 de 1990, modificado por el artículo 128 del CST, tales como alimentación, habitación o vestuario, canon pagado por concepto de*

temporal del trabajo, por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo.”



arrendamiento de herramienta, incentivos como parte del programa de mejoramiento continuo, bono de localización, capacitación del empleado, auxilio educativo del empleado, seguro de protección familiar, y seguro de muerte accidental del empleado, **no constituye salario para ningún efecto.**" (Negrillas fuera del texto).

Cláusula de auxilio de sostenimiento, en la cual se señala que: "**La empresa concederá como herramienta de trabajo un auxilio de sostenimiento y de transporte única y exclusivamente mientras el empleado labore en los proyectos mineros de la Guajira y Cesar...**

(...)

El Auxilio de Sostenimiento aquí establecido, es temporal en cuanto que sólo será devengado por EL TRABAJADOR, durante el tiempo que permanezca laborando en el proyecto LA LOMA, por tanto, dejará de recibirlo en el momento que se determine su traslado a cualquier otro lugar donde opera LA EMPRESA.

(...)

*Las partes convienen en reconocer que de acuerdo con lo establecido en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 15 de La Ley 50 de 1990, éste Auxilio de Sostenimiento **no constituye salario para ningún efecto**" (Negrillas fuera del texto).*

Donde podemos observar, que en los dos documentos se manifiesta de forma **GENÉRICA** que ninguno de los beneficios habituales u ocasionales constituyen salario; por tanto, no se podía excluir el AUXILIO DE SOSTENIMIENTO como factor salarial; ya que, **no son admisibles las cláusulas globales o genéricas, como tampoco por vía de interpretación o lectura extensiva, incorporar pagos que no fueron objeto de ese pacto**; pero, de la misma manera, quedo probado que los pagos de este auxilio fueron permanentes (nominas aportadas por la demandada DIMANTEC al plenario); los cuales, podían ser excluidos del salario mediante la CLÁUSULA aportada por la demandada, pero debió ser de forma **CLARA, PRECISA Y DETALLADA**, señalando cuanto representaba el valor excluido por c/concepto: ALIMENTACION, VIVIENDA, ALOJAMIENTO, MEDICAMENTOS, LLAMADAS TELEFONICAS, etc., SITUACIÓN QUE NO SE DA EN EL CASO DE MARRAS, al brillar por su ausencia que la demandada haya probado cuanto correspondía por cada gasto; por tanto, al no estar detallado estos valores, NO SE DESVIRTÚA EL CARÁCTER SALARIAL DEL AUXILIO, RESULTANDO QUE EL PAGO SE HIZO EN FUNCION DE LOS SERVICIOS PRESTADOS E INGRESANDO ESTE EMOLUMENTO AL PATRIMONIO DEL DEMANDANTE, YA QUE NO SE RESTRINGIO NI SE LIMITO EL USO O DISPOSICIÓN QUE A BIEN PUDIERA DARLE EL TRABAJADOR; debiendo concluirse, **que el emolumento AUXILIO DE SOSTENIMIENTO representaba el salario del actor**. Lo anterior, lo ha determinado la Sala Laboral de la CSJ, en un caso semejante ante la misma empresa, donde se analizó la cláusula novena del contrato de trabajo y la cláusula de exclusión salarial, en idéntica redacción al caso de marras, vista en la Sentencia:



SL 1657 del 14/06/2023. DR DONALD DIX.

“Para resolver, importa memorar que los pactos de exclusión salarial son aquellos acuerdos en los que trabajador y empleador definen que un determinado pago o beneficio extralegal, que no conllevan contraprestación directa del servicio, no constituye salario.

Según lo preceptuado en el art. 15 de la Ley 50 de 1990, que modificó el 128 del CST, para que un pago no sea constitutivo de salario, debe ser ocasional y su entrega por mera liberalidad; que se reconozca para facilitar el desarrollo de las funciones del trabajador, y que, por tanto, no tenga como finalidad enriquecer su patrimonio, sino dotarle de recursos que le permitan realizar su labor; y que, a pesar de ser habitual, las partes acuerden expresamente que no constituye salario.

En sentencia CSJ SL4342-2020, la Corte explicó:

(...)

*“..., 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).”* Mayúscula y negrilla fuera del texto.

*Así las cosas, será salario el pago que retribuya el servicio prestado por el trabajador, esto es, que tenga como causa, origen y fundamento, la naturaleza misma de las actividades contratadas, sin importar la denominación que se le dé. De este modo, **AL MARGEN DE LA CALIFICACIÓN FORMAL QUE LAS PARTES PUEDAN DARLE A UN DETERMINADO PAGO, EN VIRTUD DEL PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD SOBRE LAS FORMALIDADES, SI RETRIBUYE EL SERVICIO DE MANERA DIRECTA, TENDRÁ NATURALEZA SALARIAL, SIN QUE SEA POSIBLE ELUDIR SUS EFECTOS.***

En este escenario, se memora la sentencia CSJ SL, 25 en. 2011, rad. 37037, que al efecto indicó:

*“No está demás advertir lo que tiene señalado, desde antaño, esta Sala, sobre que **LAS PARTES NO SON ENTERAMENTE LIBRES EN EL MOMENTO DE ACORDAR LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN SALARIAL** previstas en el artículo 128 del CST; tales acuerdos no pueden desnaturalizar a su antojo aquellos estipendios que por ser una retribución directa de la prestación personal del servicio tienen el carácter de salario.”*

(...)

Para mayor claridad se transcribe lo acordado por las partes en la cláusula de exclusión suscrita el 17 de marzo de 2011, que al tenor literal expresa:

*Las partes acuerdan que, a partir de la fecha, **EL TRABAJADOR** recibirá \$38.569 diarios, los cuales cubren los gastos en que éste incurra por concepto de: lavandería, elementos de aseo, llamadas telefónicas, gastos varios como refrigerios y medicamentos, única y exclusivamente mientras **EL TRABAJADOR** preste sus servicios en la localidad del proyecto LA LOMA*



(Cesar), en el cual mantiene operaciones LA EMPRESA y mientras éstas existan.

El Auxilio de Sostenimiento aquí establecido, es temporal en cuanto que sólo será devengado por EL TRABAJADOR, durante el tiempo que permanezca laborando en el proyecto LA LOMA, por tanto, dejará de recibirlo en el momento que se determine su traslado a cualquier otro lugar donde opera LA EMPRESA.

Teniendo en cuenta que este pago se efectúa anticipadamente, en caso de no hacer uso de este anticipo durante todo el tiempo por el cual se le otorgó, El TRABAJADOR firmante autoriza a LA EMPRESA, para que el mayor valor pagado sea descontado del salario siguiente a la fecha de pago del anticipo y en caso de retiro, de la liquidación final de acreencias laborales tales como: salario, cesantías, intereses de cesantías, primas, vacaciones, indemnizaciones, incentivos y cualquier otro concepto que se le pague por la relación laboral.

Las partes convienen en reconocer que de acuerdo con lo establecido en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 15 de La Ley 50 de 1990, éste Auxilio de Sostenimiento no constituye salario para ningún efecto” (Subrayas fuera del texto).

La mentada cláusula tampoco fue bien apreciada. No desvirtúa el carácter salarial, por el contrario, lo corrobora, PORQUE DEJA CLARO QUE EL PAGO SE HACE EN FUNCIÓN DE LOS SERVICIOS PRESTADOS O LA ACTIVIDAD DESPLEGADA. Además, ingresa al patrimonio del trabajador, porque si bien menciona algunos gastos que pueden ser sufragados es a título enunciativo, de suerte que no restringe ni limita el uso o disposición que a bien tenga darle el trabajador.

(...)

PARA ESTA SALA DE CASACIÓN, EL MENTADO CONCEPTO REALMENTE TENÍA COMO OBJETIVO PERMITIR QUE EL TRABAJADOR DESEMPEÑARA SU LABOR EN EL MUNICIPIO DE CESAR, Y QUE ESTE A MOTU PROPRIO DISTRIBUÍA LA SUMA POR ESE CONCEPTO, AL PUNTO QUE LO TOMABA PARA PAGAR SU ALIMENTACIÓN. DESDE ESTA PERSPECTIVA, ES DECIR, LA HABITUALIDAD O PERIODICIDAD Y SU NO ENTREGA GRATUITA, EL AUXILIO DE SOSTENIMIENTO TENÍA VOCACIÓN DE ACRECENTAR LOS INGRESOS DEL TRABAJADOR Y, POR ENDE, ESTABAN DIRIGIDOS A RETRIBUIR DIRECTAMENTE EL SERVICIO PRESTADO.” Mayúscula y negrilla fuera del texto.

Donde la Corte concluyo, que el emolumento AUXILIO DE SOSTENIMIENTO si es factor salarial y se condenó a la reliquidación de las prestaciones sociales e indemnizaciones moratorias por el no pago correcto de las mismas.

Lo anterior, lo corrobora la Sala Laboral de la CSJ, en las sentencias:

CSJ SL1798-2018.

“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.” Mayúscula fuera del texto.

SL 1738/2021, al señalar que se debe analizar cada concepto para determinar si constituye salario, a pesar del pacto de exclusión. Es decir, se debe verificar si el pacto firmado desalarizaba un pago que realmente remuneraba el servicio, para así determinar si lo acordado era eficaz. Pues la sola existencia de una cláusula que niega la naturaleza salarial de una bonificación no es suficiente para que en efecto ese pago no sea salarial. Nótese, que **AUN CUANDO EXISTE UN PACTO DE EXCLUSIÓN SALARIAL, QUE NO TIENE UN FIN ESPECIFICO Y QUE SE RECONOCE CON HABITUALIDAD, PUEDE ENTENDERSE COMO RETRIBUTIVO DEL SERVICIO A FALTA DE CUALQUIER MEDIO PARA DESVIRTUAR SU CONDICIÓN SALARIAL.** (CSJ SL8216-2016).

No sobra recordar, señor Magistrado ponente DR EDGAR BENAVIDEZ, que en unos casos semejantes ante el que nos ocupa contra la demandada DIMANTEC, su despacho **Salvo el voto** en los procesos Radicados **69826 del 17/02/2023, 71297 del 28/02/2023, 73163 del 09/05/2023**, al no compartir la decisión mayoritaria en ese entonces de la Sala Primera laboral de este Tribunal (Dras. CLAUDIA FANDIÑO DE MUÑIZ y ROZELLY PATERNOSTRO HERRERA), al dejar sentada su posición que el **AUXILIO DE SOSTENIMIENTO** si es factor salarial, al haber señalado:

*“Nótese, que en los pactos no se dice cuanto corresponde a auxilio de alimentación, cuanto corresponde a auxilio de vivienda ni cuanto corresponde a auxilio de movilización. **De ahí que al no estar especificados los valores, debe entenderse que todo ese monto constituye salario.** Con más razón cuando no se allego ninguna prueba que demuestre que esos auxilios no retribuían el servicio prestado...”* Negrilla fuera del texto.

Los anteriores argumentos Jurisprudenciales de las altas Cortes, el Salvamento de voto del M.P DR EDGAR BENAVIDES GETIAL; son razones más que suficientes, para determinar en el caso de marras **EL CARÁCTER SALARIAL DEL AUXILIO DE SOSTENIMIENTO**, en clara aplicación de los principios supremos de la **PRIMACIA DE LA REALIDAD SOBRE LAS FORMAS Y DE FAVORABILIDAD**; por cuanto corresponde a la regla jurisprudencial que para este caso ha desarrollado el órgano de cierre de la jurisdicción Constitucional, cuya observancia resulta vinculante, tiene fuerza y valor de precedente vertical a nivel Constitucional, y cuyo desconocimiento significaría una violación a la Constitución; si se tiene en cuenta, que ello es una garantía para que las decisiones judiciales estén apoyadas en una interpretación uniforme y sólida del ordenamiento jurídico, **conforme lo ha precisado esta alta Corporación en las Sentencias C-816/11 y C-621/15; SU-053/15, SU-091/16, SU-354/17, SU-068/1811 y SU-113-18.**

- **SOLIDARIDAD ENTRE LAS DEMANDADAS**

En un caso semejante ante las empresas demandadas, la Sala Laboral del CSJ, determino la solidaridad entre estas, al señalar:



SL. 4144/2022

“LA CONDENA SE HARÁ EXTENSIVA A RELIANZ S.A.S. COMO RESPONSABLE SOLIDARIA, TODA VEZ QUE LAS LABORES QUE REALIZABA EL ACTOR AL SERVICIO DE LA CONTRATISTA NO ERAN EXTRAÑAS A LAS ACTIVIDADES NORMALES DE AQUELLA. Nada más basta ver que EXISTE UNA ÍNTIMA RELACIÓN ENTRE LOS OBJETOS SOCIALES DE LAS EMPRESAS ACCIONADAS, pues el de Relianz S.A.S. consiste en la importación, fabricación, ensamble, arrendamiento elaboración, servicios, mantenimiento, operación, compraventa y exportación de maquinaria, equipos, elementos y sus partes, accesorios, etc. (f.º 66); y el de Dimantec Ltda. consiste en el mantenimiento, reconstrucción, reparación, fabricación montaje y ensamble de cualquier tipo de maquinaria y sus diferentes componentes de cualquier naturaleza (f.º 64).

En complemento de ello, se tiene que el actor laboró como especialista de servicio mecánico, tal como dan cuenta los documentos que militan a folios 20 a 43 del expediente, en los que militan los comprobantes de pago donde se identificó que ese era el cargo desempeñado por el trabajador; es decir, que NO CABE DUDA DE QUE ENTRE LA LABOR QUE ÉL REALIZABA Y LA ACTIVIDAD ECONÓMICA DE RELIANZ S.A.S. HABÍA UN INELUDIBLE NEXO CAUSAL QUE CONDUCE, A NO DUDARLO, A ATRIBUIRLE A ESA EMPRESA LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEPRECADA POR EL ACTOR.” Mayúscula fuera del texto.

Por tanto, Honorables Magistrados, al haber laborado el actor en el proyecto minero, la solidaridad es clara con las empresas contratantes (RELIANZ Y PRODECO) y el contratista (DIMANTEC), demandados en el presente proceso, cumpliendo con los presupuestos del Art. 34 del CST, el cual señala:

“... EL BENEFICIARIO DEL TRABAJO O DUEÑO DE LA OBRA, A MENOS QUE SE TRATE DE LABORES EXTRAÑAS A LAS ACTIVIDADES NORMALES DE SU EMPRESA O NEGOCIO, SERÁ SOLIDARIAMENTE RESPONSABLE CON EL CONTRATISTA POR EL VALOR DE LOS SALARIOS Y DE LAS PRESTACIONES E INDENMIZACIONES A QUE TENGAN DERECHO LOS TRABAJADORES, ... “

Y en el caso de marras, la existencia del contrato comercial entre las demandadas, el cargo del actor de SUPERVISOR III PROYECTO en la empresa DIMANTEC, en el mantenimiento de los equipos mineros para la extracción del carbón de la empresa PRODECO, tenía relación con el objeto social de la empresa RELIANZ y la dueña de la MINA; por tanto, por no haber sido el cargo del trabajador a labores extrañas de las empresa contratantes y la contratista, es dable determinar la solidaridad entre las demandadas.

SENTENCIA DE INSTANCIA

Al reconocer el DESPIDO SIN JUSTA CAUSA, LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA a la fecha del despido (24/09/2020), se debe ordenar el REINTEGRO del demandante al cargo, teniendo en cuenta que la demandada DIMANTEC mantuvo relaciones comerciales con RELIANZ hasta el 28/02/2022 fecha en la cual, finalizaron los contratos comerciales entre estas dos empresas; pero, señores Magistrados, al establecerse la solidaridad entre las demandadas, el REINTEGRO debe ser hasta la fecha de la sentencia y su



ANTONIO CALDERÓN

Abogado Laboralista

Asuntos Laborales - Seguridad Social - Casación Laboral.

permanencia en la empresa RELIANZ que se encuentra activa, al estar en liquidación DIMANTEC y cerrar sus operaciones PRODECO.

Por tanto, al reconocerse el DESPIDO SIN JUSTA CAUSA, LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, que el "AUXILIO DE SOSTENIMIENTO" si es factor salarial para todos los efectos prestacionales y la SOLIDARIDAD entre las demandadas; en sede de instancia les solicito CONDENAR DE TODAS Y C/U DE LAS PRETENSIONES PRINCIPALES DE LA DEMANDA.

De esta forma alego de conclusión.

Con todo respeto, Atentamente.

Firma, Art. 5° Ley 2213/2022
ANTONIO CALDERON BELTRAN
CC No. 70.103.829 de Medellín
TP 90539 CSJ.