

ANTONIO CALDERÓN BELTRÁN

Abogado

Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social

Cra. 44 No. 40-20 *Tel.- 3200791 * Cel. 3013468000

E. Mail: calderonantopnio773@gmail.com

Barranquilla - Colombia

Señores

SALA TERCERA LABORAL

TRIBUNAL SUPERIOR DE BARRANQUILLA

M.P. DRA. KATIA VILLALBA

ESD

Ref.: RECURSO DE APELACION DE ISMAEL MENDOZA GUTIERREZ
CONTRA DIMANTEC LTDA HOY DIMANTEC SAS. Y OTROS.

Rad.: 70387-A

Asunto: **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

ANTONIO CALDERON BELTRAN, apoderado de la 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 del Dec. 806/2020, en la siguiente forma:

Se discute en el caso que nos ocupa, Honorables Magistrados, si el AUXILIO DE SOSTENIMIENTO reconocido al actor durante toda la relación laboral, es o no factor salarial.

CARÁCTER SALARIAL DEL AUXILIO DE SOSTENIMIENTO.

El juez de instancia al negar el carácter salarial de este auxilio, claramente desconoció preceptos jurisprudenciales de las Altas Cortes (C-521/1995, C-710/1996, SL 16794/2015), las Sentencias SL 66700, SL 66854 de 2018 y SL 66700 y SL 66854 de 2020, de la Sala Segunda de este Honorable Tribunal, señalados en el recurso interpuesto y la demanda; puesto que, quedo demostrado la habitualidad de este auxilio durante toda la relación laboral, y, al no cancelarse durante vacaciones, licencia, permisos, etc, al haber sido coincidentes sobre esto, el Representante Legal, los Testigos, y el Demandante en su interrogatorio, se cae por su propio peso que no representaba la contraprestación directa del servicio; puesto que, para poder recibir este auxilio, el actor necesariamente debía estar en el proyecto minero realizando sus funciones de ESPECIALISTA SERVICIO MECANICO; o sea, existía una relación directa entre el pago del Auxilio y la prestación del servicio en los proyectos mineros, SIENDO LA REALIDAD DE LO SUCEDIDO CON ESTE EMOLUMENTO, en clara aplicación del principio de la primacía de la realidad Art 53 del CN.

El AQUO ignoro, 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 pretende disfrazar el salario del actor, entre un básico y un AUXILIO DE SOSTENIMIENTO; 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, 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.”

SL RAD 40509/2013. DR JORGE BURGOS

“..., no está demás reiterar en esta oportunidad, la posición de que, de vieja data, viene sosteniendo la jurisprudencia laboral frente a la definición de salario conforme a los Arts. 127 y 128 del CST.; conviene traerla a colación en razón a que todavía persisten, por parte de algunos empleadores, PRACTICAS LABORALES consistentes en que, so pretexto de la facultad otorgada por el citado artículo 128, celebran pactos salariales con los trabajadores con el propósito de restarle el carácter salarial a pagos que por esencia lo son, no obstante que son ineficaces,...” Mayúscula fuera del texto.

SL. 4982/17.

“Los contenidos normativos de las Convenciones no implica, ni pueden conducir a la negación de los derechos legalmente consagrados en favor de los trabajadores; dichos acuerdos están previstos para mejorar y superar los mínimos establecidos en el orden laboral en favor de los trabajadores, mas no, para establecer expresa o tácitamente su extinción”

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, es importante resaltar en la sentencia recurrida, señores Magistrados, que **la demandada DIMANTEC LTDA HOY DIMANTEC SAS, no logra demostrar en el plenario la DESTINACION ESPECIFICA**

alegada, como erradamente lo sostuvo el A quo; ya que quedo probado que el actor destinaba el AUXILIO a su arbitrio para sus gastos familiares y personales, tal y como lo manifestó en el interrogatorio de parte; resultando por ende, que podía disponer libremente de este auxilio, INCREMENTANDO SU PATRIMONIO; mucho más, que **la empresa no llevaba ningún control sobre el gasto que el actor hacía de este concepto**, tal y como lo manifestó el representante legal de la demandada en el interrogatorio de parte y los testigos; además, al haber sido permanente el pago del auxilio, NO ERA POR MERA LIBERALIDAD, sino que sistemáticamente la empresa mes a mes lo consignaba en su cuenta, tal y como quedó demostrado con las nominas arriadas al plenario; por tanto, no se cumple con los presupuestos del Art. 128 del CST, como yerra el AQUO al aceptar el cumplimiento de esta norma, e ignorar el Art. 127 Ibidem que por el contrario si se cumple, tal y como se demostró en el recurso interpuesto.

La Sala Laboral de la CSJ se ha ocupado de este particular, en las siguientes sentencias:

SL 12220/2017, al señalar: “..., *el empleador es quien tiene la CARGA DE PROBAR que su destinación tiene una causa no remunerativa.*” Mayúscula fuera del texto.

SL 5159/2018. “..., *su carácter retributivo era claro, ya que LA TRABAJADORA PODÍA DISPONER INMEDIATA Y LIBREMENTE DE ESOS RECURSOS, de forma similar a como lo hace con su sueldo, PREMISA QUE DESDIBUJA LA DESTINACIÓN ESPECÍFICA ALEGADA POR LA EMPRESA.*” Mayúscula fuera del texto.

SL4866-2020, Rad. 69486, referido a los factores constitutivos de salario, manifestó:

“En ese orden, la jurisprudencia de la Corporación ha sido insistente en explicar, que en virtud del principio de primacía de la realidad que rige las relaciones contractuales entre trabajador y empleador, para establecer si un pago es o no salario, no se debe acudir exclusivamente a lo que formalmente establece un documento, pues es sólo de su finalidad y el mecanismo como se efectuó el pago y demás características que lo rodeen, lo que determinará si ese emolumento debe o no recibir la calificación de salario y, por tanto, como fuente de liquidación de las diversas acreencias laborales.

*De suerte que, al trabajador le basta con demostrar que el pago era realizado por su empleador de manera constante y habitual, y a éste, con el fin de no quedar compelido a asumir los efectos jurídicos que le son propios a un estipendio de esta naturaleza, **deberá demostrar que los pagos estaban dirigidos a otro propósito, menos la retribución directa del servicio.***

De ahí, que, para la Sala, el solo dicho del empleador sin prueba alguna que acredite sus manifestaciones, carecen del mérito suficiente para descartar la naturaleza salarial del estipendio económico entregado de manera habitual y constante en la cuenta de ahorros del trabajador, en igualdad de condiciones al pago efectuado del salario básico.”. Negrilla fuera del texto

Y en el plenario brilla por su ausencia, que la demandada haya demostrado la destinación específica del AUXILIO DE SOSTENIMIENTO; puesto que, el solo hecho de haberse relacionado en los documentos de exclusión salarial, no es óbice para determinar su carácter salarial, como YERRA el juez de instancia en la sentencia recurrida.

En concordancia con lo anterior, la misma Corporación se ha referido sobre la ineficacia de documentos que le restan el carácter salarial a conceptos que por su naturaleza si lo son, tal como lo dispuso en la ya mencionada SL4866-2020.

“Claro, las partes pueden negociar, pero también ha sostenido la Sala, que el acuerdo que allí surja no puede llegar al punto de restarle connotación salarial a lo que por naturaleza lo es, lesionando de esa forma derechos mínimos e irrenunciables del trabajador, como lo es, el de que éste no puede renunciar al reconocimiento y pago del salario. Si las partes desconocen esa característica, el acuerdo que despoja de naturaleza salarial al pago será ineficaz.” Negrilla fuera del texto

Por tanto, Honorable Magistrados, en la sentencia recurrida el Juez de instancia desconoció el principio Constitucional de la PRIMACÍA DE LA REALIDAD sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales (C.P. art. 53); al no tener en cuenta la realidad de lo sucedido con el pago del AUXILIO DE SOSTENIMIENTO, independiente de los supuestos acuerdos entre las partes; así, lo ha determinado las siguientes Sentencias de Constitucionalidad de la H. C. Constitucional:

- **Sentencia C-595/05**, donde se estudió la Constitucionalidad del Inc. 2º del Art. 128 Ibidem, donde se señaló:

“ ... las partes de una relación laboral tienen la autonomía de pagos extralegales, que se cancelan habituales u ocasionales y que no son factor salarial, los cuales son inherentes al contrato de trabajo y cuentan con el reconocimiento de la C. N.; pero, ADVIERTE QUE LA CELEBRACIÓN DE ESTOS ACUERDOS NO ES ABSOLUTA, toda vez que posee límites en cuanto a su contenido, el cual radica en que los pactos de regularización salarial no pueden lesionar derechos fundamentales del trabajador o principios constitucionales; verbigracia, el principio de la PRIMACIA DE LA REALIDAD SOBRE LAS FORMAS.” Mayúscula fuera del texto.

- **C-555/1994. M.P.: Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz.**

“Las normas laborales Nacionales e Internacionales, en atención a la trascendencia del trabajo y a los intereses vitales que se protegen, están llamadas a aplicarse de manera imperativa cuando quiera se configuren las notas esenciales de la relación de trabajo, SIN REPARAR EN LA VOLUNTAD DE LAS PARTES O EN LA CALIFICACIÓN O DENOMINACIÓN QUE LE HAYAN QUERIDO DAR AL CONTRATO”.

La jurisprudencia ordinaria laboral colombiana coincide con la definición genérica del principio de primacía de la realidad que adopta la jurisprudencia constitucional:

*... en materia laboral es característico el principio de la primacía de la realidad que tiene su consagración constitucional en el [artículo 53](#) de la [Carta Fundamental](#), el cual está edificado en que DEBE DARSE PREVALENCIA O PREFERIRSE LOS DATOS QUE BROTEN DE LA REALIDAD SOBRE AQUELLOS DE CARÁCTER FORMAL DE LOS QUE SURJAN DE DOCUMENTALES....”*¹⁸¹ Mayúscula fuera del texto.

¹⁸¹ Colombia, Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, 16 de febrero de 2004, rad. 19862, M.P.: Luis Javier Osorio López.

Así las cosas, es dable concluir por todas las potísimas razones expuestas, que el AQUO en el caso de marras, DESCONOCIÓ LA REALIDAD, LAS NORMAS LABORALES Y CONSTITUCIONALES, Y LA JURISPRUDENCIA DE LAS ALTAS CORTES, violentando los derechos mínimos del trabajador a tener una liquidación de prestaciones sociales y

aportes pensionales completas (PROMEDIO SALARIAL MAS AUXILIO DE SOSTENIMIENTO); vulnerando el ESTADO SOCIAL DE DERECHO, que obliga al Juez a acatar los precedentes jurisprudenciales, situación que no ocurrió en la sentencia recurrida; así lo ha reiterado la H. C. Constitucional, en la sentencia:

- **C-081/1996, al señalar:**

“... es deber de todas las personas y de las autoridades acatar la Constitución y las Leyes (CP Art. 4°). Por ello la Corte, cuando estudia la Constitucionalidad de una determinada disposición, efectúa su análisis bajo el supuesto de que ella será interpretada en forma razonable y que, además, será acatada y cumplida, pues mal podría esta Corporación suponer que las normas son promulgadas para no ser observadas o para ser aplicadas en forma arbitraria.”

Por tanto, señores Magistrados conocedores de esta alzada, de manera respetuosa solicito seguir la directriz de la **Sala Segunda de este Honorable Tribunal**, cuando en casos similares ante la misma empresa DIMANTEC LTDA, ha determinado el carácter salarial del AUXILIO DE SOSTENIMIENTO; los cuales, además de los señalados en el recurso, también han resuelto favorables, los siguientes:

- RADICADO 61722A/2018 - DR MEJIA
- RADICADO 61699A/2018 - DRA HENAO
- RADICADO 66957A/2019 - DRA HENAO
- RADICADO 66991A/2020 - DR GONZALEZ
- RADICADO 66683A/2020 - DR MARCUCCI
- RADICADO 67491A/2021 - DR MARCUCCI
- RADICADO 69990A/2021 - DRA HENAO

Y en Sentencia reciente Rad 69707-A del 29/10/2021, MP. DRA MARÍA OLGA HENAO DELGADO, este Tribunal dijo:

“... no desconoce la Sala la convención colectiva correspondiente a los años 2012 a 2013, en su artículo trigésimo establece lo relacionado con “PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIO” y en ella quedó plasmado que las partes acordaron que los auxilios y beneficios otorgados en la convención no constituían salario, en los que se encuentra incluido el llamado auxilio de sostenimiento, por estar categorizado como un “auxilio”, sin embargo, no por ello, se debe desestimar la connotación salarial que este representa para la ex trabajador, pues el fin de los acuerdos que se dan entre empleadores y trabajadores, es mejorar las condiciones de trabajo, no pretender negar un derecho valiéndose de la misma, luego no se puede cambiar la naturaleza de las cosas a través de dichos acuerdos.

Al respecto, la honorable Corte Constitucional ha dicho sentencia C-521/95. *“Estima la Sala que es de la competencia del legislador, dentro de la libertad que tiene como conformador de la norma jurídica, determinar los elementos de la retribución directa del servicio dentro de la relación laboral subordinada, esto es, lo que constituye salario, con arreglo a los criterios y principios ya mencionados, lo cual le impide desconocer la primacía de la realidad sobre la forma y mudar arbitrariamente la naturaleza de las cosas, como sería quitarle la naturaleza de salario a lo que realmente tiene este carácter.”* Negrilla fuera del texto.

Sobre este preciso tópico, la H. Corte Suprema de Justicia, en Sala de Casación Laboral manifestó, en sentencia SL4982-2017, que:

“Los contenidos normativos de la convención no implican ni pueden conducir a la negación de los derechos legalmente consagrados en favor de los trabajadores, pues como se dijo a espacio, dichos acuerdos están previstos para mejorar y superar los mínimos establecidos en el ordenamiento laboral en favor de los trabajadores, más no para establecer expresa o tácitamente su extinción.”

En ese escenario, si bien la norma permite excluir ciertos pagos como no constitutivos de salarios y, por ende, al momento de liquidar las prestaciones sociales ser desatendidos, **LO CIERTO ES QUE EXISTE EN NUESTRO ORDENAMIENTO JURÍDICO UN PRINCIPIO SUPREMO, POR MANDATO DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA, EL CUAL ES IMPOSIBLE DESCONOCERLO, CUANDO LA REALIDAD Y LAS PRUEBAS APORTADAS DAN PARA INTUIR QUE LO PACTADO DIFIERE DE LA REALIDAD.**

Al respecto, vale resaltar la sentencia C-1050/01 de la Corte Constitucional que sostuvo:

“En cuanto a los límites de la convención colectiva de trabajo es claro que ella no puede menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores (art. 53 inc. Final C.P.). La ley – con sujeción a los principios fundamentales que debe contener el Estatuto del Trabajo”

Lo anterior también conlleva a concluir que a pesar que los empleadores tienen libertad de pactar con sus trabajadores ciertas condiciones y términos de trabajo, **DICHA LIBERTAD SE ENCUENTRA LIMITADA, QUE CONSISTE EN NO PERJUDICAR LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES, MUY A PESAR QUE LA CONVENCIÓN COLECTIVA ES UNA NORMA JURÍDICA, NO ES DABLE DESCONOCER LOS DERECHOS FUNDAMENTALES QUE SON IRRENUNCIABLES, COMO TAMPOCO LO ES DESCONOCER LA SUPREMACÍA DE LA CONSTITUCIÓN SOBRE LAS DEMÁS NORMAS JURÍDICAS.**

Así lo entendió la Corte en sentencia SU.1185/01, cuando esbozó: ***“Se puede concluir que el juez al interpretar toda norma jurídica, sea ley, reglamento, convención colectiva, etc., debe hacerlo conforme a los valores, principios y derechos fundamentales consagrados en la Constitución.”***

Por otro lado, la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL9961-2014, dijo:

“La Sala que (sic) en torno a la interpretación efectuada por los juzgadores de instancia, acerca de la posibilidad que tienen las partes de una relación laboral convenir qué elementos extralegales constituyen o no salario, tuvo la oportunidad de pronunciarse en la CSJ SL, 12 feb. 1993, rad. 5481, reiterada posteriormente en muchas otras, entre ellas CSJ SL, 13 jun. 2013, rad. 39475, CSJ SL, 24 may. 2012, rad. 36355, SL494-2013, SL403-2013, en aquella oportunidad, sostuvo la Sala:

“debe anotarse que si tanto el artículo 127 del CST como el 128 (inclusive después de las modificaciones introducidas por la Ley 50) se refieren a “las primas” para en el primer precepto decir que hacen parte de los pagos que constituyen salario y en el segundo para negarles tal carácter, es obvio entonces que la determinación en cada caso concreto de cuáles primas son o no salario y en el segundo para negarles tal carácter, es obvio entonces que la determinación en cada caso concreto de cuáles primas son o no salario, solamente puede hacerse previo examen de los hechos que motivan el litigio, por lo que siempre será necesario enfrentar el problema principalmente desde el punto de vista fáctico y remitirse a lo que establezcan las pruebas del proceso, pues si se enfocara exclusivamente desde el ángulo jurídico o de puro derecho aparecerían contradictorias las disposiciones legales”(subraya la Sala).

Luego no es dable desconocer el principio supremo, cuando lo pactado en la convención colectiva contraría la realidad, y además que estamos frente a unos pagos periódicos, es decir, la trabajadora recibía el auxilio, como se evidencia en los comprobantes de nómina allegados por la demandada con la contestación al libelo, donde se observa que el

controvertido auxilio lo percibía esta desde el inicio del contrato de trabajo el 20 enero de 2014, hasta la fecha que terminó el vínculo laboral.

De lo indicado es dable concluir que el aludido auxilio de sostenimiento se canceló de manera consecutiva y frente a esta situación la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia SL16794-2015, ha manifestado:

“Se explicó suficientemente en sede de casación que los pagos denominados «PLUS POLIFUNCIONAL» son salario. En virtud del principio de la primacía de la realidad, todo pago que reciba un trabajador como contraprestación por sus servicios constituye salario, salvo que corresponda a pagos ocasionales y por mera liberalidad del empleador. Por ministerio del mencionado postulado, el nombre que le asigne el empleador a un determinado rubro, es irrelevante, pues las partes no pueden restarle connotación salarial a un pago que en la realidad retribuye inmediatamente el servicio”.

De conformidad, con la línea jurisprudencial citada en precedencia se tiene que **INDISTINTAMENTE AL NOMBRE QUE LE HAYA ASIGNADO EL EMPLEADOR A UN PAGO QUE PERCIBE EL TRABAJADOR PERIÓDICAMENTE, SE ENTIENDE QUE EN REALIDAD RETRIBUYE EL SERVICIO PRESTADO, COMO EN EL CASO AQUÍ DISCUTIDO.**

En consecuencia, al demandante le asiste el derecho a la reliquidación de sus prestaciones sociales. A juicio de la Sala, **EL AUXILIO DE SOSTENIMIENTO TIENE CONNOTACIÓN SALARIAL NO SOLO EN RAZÓN A QUE ERA PERMANENTE Y QUE SE CANCELABA EN CONTRAPRESTACIÓN AL SERVICIO PRESTADO, SINO QUE TAMBIÉN SE OBSERVA, QUE EL VALOR MENSUAL DEL AUXILIO DE SOSTENIMIENTO, EN TODOS LOS AÑOS ERA MAYOR AL SALARIO BÁSICO DEVENGADO.** Así, por ejemplo, motivo adicional para entender que el auxilio recibido tenía connotación salarial, incurriéndose, igualmente, por la empleadora del actor en una vulneración de la prohibición contenida en el artículo 10 de la Ley 1393 de 2010, precepto que en su tenor literal señala: “sin perjuicio de lo previsto para otros fines, para los efectos relacionados con los artículos 18 y 204 de la Ley 100 de 1993, los pagos laborales no constitutivos de salario de las trabajadoras particulares no podrán ser superiores al 40% del total de la remuneración”.

Es por eso, que a juicio de la Sala al demandante le asiste el derecho a la reliquidación de las prestaciones sociales que deprecia, intereses de cesantías, vacaciones, e indemnización por despido injusto, teniendo en cuenta para tal fin, el auxilio de sostenimiento que le era cancelado en forma permanente y como contraprestación al servicio realizado, revocándose la decisión de primera instancia en este aspecto.” Mayúsculas y negrillas fuera del texto.

Mas adelante, sobre la indemnización moratoria del Art. 65 del CST, señala:

“... estima la Sala como procedente el reconocimiento a favor del demandante de la indemnización moratoria, prevista en el artículo 65 del C.S.T., pues se observa la deliberada conducta de la demandada tendiente a eludir el cumplimiento de la ley, mediante pactos de conceptos que no corresponden a lo dispuesto en el artículo 128, y excluirlo como factor salarial, lo cierto es, que al haber sido pagado el auxilio objeto de este juicio permanentemente, no cumplen supuestos de dicha norma, por lo que su no pago, se estima como mala fe, al no haber sido incluido por la demandada en la liquidación de cada uno de los contratos suscritos entre las partes, pues al haber perdido el carácter de un pago efectuado por tope legal previsto en la ley 1393/10, de mera liberalidad y de manera ocasional, y haber adoptado el carácter de permanente debió ser considerado factor salarial y no se hizo así.”.

Los anteriores argumentos Jurisprudenciales de las altas Cortes y de la Sala Segunda de este Honorable Tribunal, son razones más que suficientes para aplicar en el caso de marras 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.**

De esta forma alego de conclusión, solicitando reconocer que el llamado por la demandada AUXILIO DE SOSTENIMIENTO si es factor salarial para todos los efectos prestacionales; por tanto, revocar la Sentencia apelada, condenando a la demandada de todas las pretensiones de la demanda.

Con todo respeto, Atentamente.



Firma, Art. 5º Dec. 806/2020
ANTONIO CALDERON BELTRAN
CC No. 70.103.829 de Medellín
TP 90539 CSJ
Email: calderonantonio773@gmail.com