

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR SALA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado Sustanciador

AUTO DE SUSTANCIACIÓN LABORAL

11 de octubre de 2022.

“TRASLADO PARA PRESENTAR ALEGATOS DE LA PARTE NO
RECURRENTE”

TRASLADO PARA PRESENTAR ALEGATOS DE LA PARTE NO RECURRENTE, RAD: 20-178-31-05-001-2018-00298-01 proceso ORDINARIO LABORAL promovido por CRISTIAN ELIÉCER ZARATE VILLAMIL contra DIMANTEC LTDA.

Atendiendo a lo reglado en la ley 2213 del 13 de junio 2022¹, por medio de la cual se establece la vigencia permanente del decreto legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, se tiene que:

Que, mediante auto del 14 de septiembre de 2022, notificado por estado electrónico Nro. 131 de fecha 15 de septiembre de esta anualidad, se corrió traslado a la **parte recurrente (demandada)** para presentar alegatos de conclusión por el término de cinco (5) días.

Dentro del término del traslado, se presentó escrito en este sentido de manera oportuna.

En razón de lo anterior se hace procedente dar aplicación al artículo 13 de la ley 2213 del 13 de junio 2022.

En mérito de lo expuesto este Despacho

RESUELVE:

PRIMERO: CORRER TRASLADO AL NO RECURRENTE. Con fundamento en el artículo 13 de la ley 2213 de 2022, conceder el término de cinco (5) días a la parte

¹ Artículo 13. Apelación en materia laboral. El recurso de apelación contra las sentencias y autos dictados en materia laboral se tramitará así: 1. Ejecutoriado el auto que admite la apelación o la consulta, si no se decretan pruebas, se dará traslado a las partes para alegar por escrito por el término de cinco (5) días cada una, iniciando con la apelante. Surtidos los traslados correspondientes, se proferirá sentencia escrita.

no recurrente, los cuales serán contados a partir del día siguiente del vencimiento de la notificación por estado.

SEGUNDO: Los alegatos deberán allegarse, dentro del término señalado, al correo electrónico de la Secretaría de la Sala Civil, Familia, Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cesar, Valledupar, secscftsvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co, se entenderán presentados oportunamente si son recibidos antes del cierre de la Secretaría del día en que vence el término, es decir, antes de las seis de la tarde (6:00 p.m.) de conformidad con el inciso 4° del artículo 109 del CGP aplicable por remisión normativa en materia laboral.

TERCERO: PONGASE A DISPOSICIÓN de los apoderados la página web <http://www.tsvalledupar.com/procesos/notificados/> a través del módulo procesos, encontrará adicional a las providencias proferidas en esta instancia los estados correspondientes, además del proceso digitalizado y los audios de las audiencias surtidas en primera instancia; para obtener clave de acceso comunicarse vía WhatsApp al número 3233572911. (medio complementario y de apoyo al micrositio oficial y a la secretaria del tribunal, no sustituye los canales oficiales).

CUARTO: ADJUNTENSE los alegatos de parte en caso de haberse presentado como anexo al presente auto.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

SIN NECESIDAD DE FIRMAS

(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,

Ley 2213 de 2022

Acuerdo PCSJA20-11567 CSJ)

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH

Magistrado Ponente.

**ALEGATOS DE CONCLUSION RAD 2018-00298-01 CRISTIAN ZARATE - DIMANTEC SAS
HOY EN LIQUIDACION**

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

Mié 21/09/2022 12:44

Para: Secretaria Sala Civil Familia Tribunal Superior - Seccional Valledupar <secsctsvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co>

CC: Gina Espinosa Martinez <alvaro.ropero@dimantec.com.co>

Soledad, septiembre 21 de 2022

**HONORABLES MAGISTRADOS. SALA DE DECISION CIVIL-FAMILIA-LABORAL
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
M.P. DR. JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURT
E.S.D.****REFERENCIA: Proceso Laboral Ordinario de CRISTIAN ELIECER ZARATE VILLAMIL contra DIMANTEC S.A.S. (HOY EN LIQUIDACION)****RADICADO: 20-178-31-05-001-2018-00298-01****ASUNTO: ALEGATOS DE CONCLUSION**

GINA PAOLA ESPINOSA MARTINEZ, conocida de autos, en mi condición de apoderada de la empresa demandada **DIMANTEC S.A.S. hoy EN LIQUIDACION** en el proceso de la referencia, por medio del presente me permito descorrer el traslado para alegar ordenado por esa Honorable Sala en segunda instancia con ocasión a la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral de Oralidad del Circuito de Chiriguana, para lo cual adjunto escrito en tal sentido. :

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

Soledad, septiembre 21 de 2022

HONORABLES MAGISTRADOS. SALA DE DECISION CIVIL-FAMILIA-LABORAL
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
M.P. DR. JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURT
E.S.D.

REFERENCIA: Proceso Laboral Ordinario de **CRISTIAN ELIECER ZARATE VILLAMIL** contra **DIMANTEC S.A.S. (HOY EN LIQUIDACION)**

RADICADO: 20-178-31-05-001-2018-00298-01

ASUNTO: ALEGATOS DE CONCLUSION

GINA PAOLA ESPINOSA MARTINEZ, conocida de autos, en mi condición de apoderada de la empresa demandada **DIMANTEC S.A.S. hoy EN LIQUIDACION** en el proceso de la referencia, por medio del presente escrito me permito descorrer el traslado para alegar ordenado por esa Honorable Sala en segunda instancia con ocasión a la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral de Oralidad del Circuito de Chiriguana, en los siguientes términos:

Dentro del plenario quedo demostrado fehacientemente lo siguiente:

- **QUE EL ACTOR SUSCRIBIÓ CONTRATO DE TRANSACCIÓN CON LA EMPRESA**

Mi representada se encuentra a paz y salvo con el actor, tal como se hace referencia en el acuerdo de transacción firmado y por ende existe cosa juzgada teniendo en cuenta que las pretensiones objeto del presente litigio ya fueron sometidas a un acuerdo transaccional.

Es importante resaltar los EFECTOS DE LOS ACUERDOS TRANSACCIONALES CELEBRADOS – COSA JUZGADA.

Resulta evidente que con la transacción suscrita las pretensiones de este no pueden ser analizadas por parte de la autoridad judicial, pues han hecho tránsito a cosa juzgada.

En cuanto a la validez de los acuerdos conciliatorios celebrados como en el presente caso y su tránsito a cosa juzgada vale la pena traer a colación lo señalado por parte de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia de fecha 04 de Abril de 2006, radicado 25841, con ponencia del Dr. FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ en la cual manifestó:

"Dice en lo pertinente el acta de conciliación suscrita por las partes, (fls. 3 a 5):

"De conformidad con el presente acuerdo conciliatorio el señor RUBÉN DARÍO GÓMEZ VELÁSQUEZ, declara a paz y salvo por todo concepto laboral a los ALMACENES GENERALES DE DEPÓSITO DE CAFÉ S.A., ALMACAFÉ, entidad que queda exonerada de cualquier concepto proveniente de la ejecución y extinción de la relación de trabajo tales como salarios, vacaciones, primas legales y extralegales, cesantía, subsidios, viáticos, gastos de transporte, indemnizaciones de cualquier género, prestaciones asistenciales a cargo del Instituto de Seguros Sociales y en general cualquier otro concepto, salarial, prestacional o indemnizatorio de carácter legal, contractual o convencional,

quedando redimidos y conciliados todos los conceptos laborales que se hubiesen causado dentro de la ejecución y terminación del contrato de trabajo, así como cualquier otro beneficio o derecho proveniente de afiliación a entidades de creación empresarial como el Fondo de Ahorros y el Fondo de Asistencia Social FAS, y de acciones convencionales o legales sobre reintegro.

"Igualmente (...) manifiesta que por tratarse de un modo legal para la extinción del contrato de trabajo mediante el pago de los conceptos anteriormente expresados, esta conciliación podrá ser propuesta por los ALMACENES GENERALES DE DEPÓSITO DE CAFÉ S.A. como excepción de cosa juzgada, pago, compensación e inexistencia de obligaciones derivadas de la ejecución y extinción del contrato de trabajo."

Por lo tanto, del contenido de la conciliación, contrario a lo sostenido por la parte demandante, es razonable deducir que si se hizo referencia a las acreencias laborales que se reclamaban, para considerar que ésta declaró a la accionada, a paz y salvo por esos derechos laborales.

Como también, respecto del señalamiento de presuntos vicios que inhiban la obligación contenida en tal conciliación, por la ilicitud del objeto, es de señalar que no se puede calificar de ilícito el acto por medio del cual las partes de común acuerdo, buscan precaver un litigio eventual poniendo fin de manera total o parcial a sus diferencias emanadas de una relación laboral, porque la conciliación es un instituto jurídico concebido como un acto serio y responsable de quienes lo celebran y fuente de paz y seguridad jurídica, tal como lo definió esta Sala en sentencia del 11 de marzo de 1999, radicación 11540.

Es sabido y así lo ha enseñado la jurisprudencia adoctrinada, que la conciliación por los efectos de cosa juzgada, es fuente de seguridad jurídica, revisable únicamente en casos excepcionales, siendo el más común cuando se presentan los llamados vicios del consentimiento, pero para su procedencia no solamente basta con afirmar que estos existieron sino que esa aseveración debe estar fundamentada y respaldada probatoriamente.

De suerte que, en el presente asunto como quedó visto, en realidad ni se acreditó la fuerza, ni se presenta confusión sobre lo que se quiso conciliar, y menos aún del texto del acta se extrae que las partes estuvieran en desacuerdo con su contenido, como tampoco que el trabajador demandante tuviera la convicción que se le estuviera terminando en forma unilateral y sin justa causa el contrato de trabajo mediante el pago de una indemnización; por ende, no se presenta error que vicie el consentimiento.

De otro lado, valga anotar que el pago de una bonificación y la elaboración de formatos que contengan la conciliación celebrada, no conllevan a la indefectible conclusión de la existencia de vicios del consentimiento, que llevara a anularla, pues de ella se desprende la voluntad inequívoca y manifiesta de las partes de poner fin al contrato por mutuo consentimiento (...)"

Como constancia de lo anterior y ante la ausencia de material probatorio que demuestre un vicio del consentimiento, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia de radicación No. 7893 expresó:

"Aun cuando sin ninguna incidencia en el recurso, quiere la Corte resaltar que la posibilidad de revisar el acuerdo de voluntades que naturalmente precede a una conciliación, no significa que ello sea algo ordinario y no excepcionalísimo,



Lo más importante, somos todos

como en verdad lo es, pues para la jurisprudencia la conciliación es un instituto jurídico concebido "como un acto serio y responsable de quienes lo celebren y como fuente de paz y de seguridad jurídica", conforme quedó textualmente dicho en la sentencia de 9 de marzo de 1995 (Rad. 7088).

Y debido a la seriedad y responsabilidad con la que debe llevarse a cabo una conciliación, es por lo que si una de las partes celebrantes del acuerdo impugna judicialmente su validez, sin que se presente el menor asomo del vicio alegado, resulta forzoso considerar, en principio, como temerario o de mala fe su proceder; y precisamente para ponerle freno a estos abusos del derecho a litigar, el Código de Procedimiento Civil en sus artículos 72 y 73 --aplicables a los procesos laborales por virtud de lo dispuesto en el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo-- consagra la responsabilidad patrimonial de las partes y de los apoderados y poderdantes por los perjuicios que con sus actuaciones procesales, temerarias o de mala fe, lleguen a causar a la otra o a terceros intervinientes; así como su responsabilidad disciplinaria castigable, entre otras sanciones, con multas". (Subrayado fuera de texto).

Conforme a lo anterior, debe concluirse que lo aquí reclamado por el demandante tiene efecto de cosa juzgada, efecto que se hace extensivo a mi representada de acuerdo con los términos en que fue suscrita dicha transacción.

El demandante suscribió contrato de transacción mediante el cual se transó cualquier diferencia laboral que pudiera existir por la vigencia, ejecución y terminación del contrato de trabajo, el cual fue suscrito por el actor, de manera libre y voluntaria por el cual recibió la suma indicada a entera satisfacción pues a la fecha no han hecho devolución alguna de tal concepto a mi representada. Así las cosas, frente a lo peticionado existe **COSA JUZGADA**

Mi representada actuó con buena fe y lealtad en todo momento en relación con el actor, y al respecto se tiene que si bien la relación laboral finalizó por una causa legal, con posterioridad las partes suscribieron de manera voluntaria un contrato de transacción en el cual mi representada efectuó el reconocimiento de una suma transaccional, por valor de \$6.114.846, para transar cualquier eventual litigio por la vigencia, ejecución y terminación de la relación laboral que unió a las partes.

Así las cosas, se tiene que el accionante conoció y aceptó de forma libre y voluntaria los términos señalados en el acta de transacción, lo cual fue expresado al suscribir la misma sin ninguna clase de reparo y, que recibió una suma transaccional, a entera satisfacción, pues hasta la fecha no han reintegrado tal concepto, y además contiene todos los requisitos de forma que le dan validez al mismo. Al respecto, la Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral en sentencia del 16 de octubre de 2012, MP. Carlos Ernesto Molina Monsalve, Radicación No. 38706, señaló lo siguiente

"(...) Aquí, rememórese que "para que la violencia llegue a viciar el consentimiento debe ser tan poderosa e irresistible que prive a la víctima de ella de su discernimiento y albedrío, hasta el punto de que sea el querer del violento el que se imponga en la relación del negocio jurídico de que se trate, y el sojuzgado apenas sea un mero portavoz de la persona que lo domina" (sentencia del 23 de abril de 1986, Sala Laboral) y estas características, como se ha anotado, precisamente son las que afloran por su ausencia del elenco probatorio denunciado. Por tanto, no puede calificarse de ilícito el acto amigable mediante el cual las partes buscan precaver eventuales pleitos poniendo fin de manera total o parcial a sus diferencias producto de una relación laboral. (...)

El termino de transacción proviene del latin transactio, que significa transigir o consentir en parte con lo que se cree razonable. La transacción es un contrato bilateral, en el cual las partes extinguen obligaciones litigiosas, igualmente este contrato reúne diferentes características, como las que a continuación se expresa: -Se perfecciona con el consentimiento de las partes de llegar a un acuerdo y de ceder en sus pretensiones. – Por ser un contrato



Lo más importante, somos todos

debe reunir los requisitos establecidos en las normas civiles para que esté revestido de validez. -Es bilateral, es decir, que las obligaciones son para ambas partes y cuya finalidad es cumplir con lo establecido en el mismo contrato de transacción. -Debe ser de manera personal. - Es un contrato regulado por el Código Civil desde el artículo 2469 al 2487. Así mismo, La Corte en reiteradas ocasiones ha explicado la transacción como un acuerdo cuyo fin es finalizar un litigio o impedir uno futuro, toda vez que las partes renunciaron a la exclusividad de los derechos en disputas y eligen ceder parcialmente sus pretensiones, lo que la convierte en una declaratoria de partes. En el documento aportado que hace referencia a la transacción se evidencia que el mismo cumple con todos los requisitos procesales para su validez.

Así las cosas, la transacción tienen plenos efectos de conformidad con lo estipulado por las partes en dicho acto, el cual fue ajeno a cualquier tipo de coacción por lo que resultan válidos a la luz de la legislación colombiana.

Bajo las anteriores premisas, se deduce que mi representada se encuentra a paz y salvo con el actor, tal como se hace referencia en el acuerdo de transacción firmado.

- **QUEDO DEMOSTRADO QUE 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:

- 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 la 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, debiéndose aportar los respectivos soportes de pago de los gastos en que haya incurrido, tal y como reza el artículo décimo séptimo de la Convención Colectiva de Trabajo.
- 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.

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 que debía consumir para poder prestar el servicio en los turnos asignados y que estaban 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:**



Lo más importante, somos todos

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.

En ejecución del contrato de trabajo, el trabajador debía desplazarse desde su lugar de residencia en Valledupar hasta el municipio de la Loma en el Cesar, pagar una habitación en donde se hospedaba, pagar la alimentación y pagar otras necesidades como medicamentos, llamadas telefónicas, transporte local, lavandería, para lo cual se pactó el auxilio de sostenimiento, lo que demuestra una vez más 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.

Tal y como se podrá evidenciar en los documentos que obran en el expediente, 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 estadia en los proyectos mineros, no para su beneficio o pagar obligaciones personales o recreación o solventar necesidades básicas del grupo familiar ni para enriquecer su patrimonio, lo que si ocurre con la destinación del salario.

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



Lo más importante, somos todos

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.

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

Aquí lo que se debe establecer es la relación auxilio sostenimiento – asignación proyecto minero y no auxilio de sostenimiento – cargo desempeñado o fuerza de trabajo, toda vez que como queda demostrado existían lo mismos cargos en otras sedes de la compañía como era en el municipio de Soledad y Galapa en el Atlántico, y a estos no les era reconocido este auxilio tal y como lo demostraron las pruebas testimoniales, corroborando una vez más que no dependía de la fuerza de trabajo por lo que no retribuía directamente el servicio prestado.

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 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 respecto 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



Lo más importante, somos todos

a un pago que tiene esa naturaleza, sino, más bien, anticiparse a precisar que un pago esencialmente no retributivo, en definitiva no es salario por decisión de las partes.

Además de lo anterior, esta Corte ha sostenido que estos acuerdos en tanto son una excepción a la generalidad salarial que se reputa de los pagos realizados en el marco de una relación de trabajo, deben ser expresos, claros, precisos y detallados de los rubros cobijados en él, «pues no es posible el establecimiento de cláusulas globales o genéricas, como tampoco vía interpretación o lectura extensiva, incorporar pagos que no fueron objeto de pacto. Por ello, la duda de si determinado emolumento está o no incluido en este tipo de acuerdos, debe resolverse en favor de la regla general, esto es, que para todos los efectos es retributivo» (CSJ SL1798-2018)...

En el mismo sentido establece la Corte lo siguiente:

Por último, esta Corte ha insistido en que por regla general los ingresos que reciben los trabajadores son salario, a menos que el empleador demuestre su destinación específica, es decir, que su entrega obedece a una causa distinta a la prestación del servicio. Lo anterior, hace justicia al hecho de que el empresario es el dueño de la información y quien diseña los planes de beneficios, de allí que se encuentre en una mejor posición probatoria para acreditar la destinación específica de los beneficios no salariales, como podría ser cubrir una contingencia, satisfacer una necesidad particular del empleado, facilitar sus funciones o elevar su calidad de vida.

Aterrizando al caso de marras, es claro y evidente la destinación específica del auxilio de sostenimiento, el carácter no salarial del mismo por ser una herramienta de trabajo no retributiva del servicio, su fin exclusivo es brindarle al trabajador los recursos para pagar vivienda, alimentación transporte, medicamentos, entre otras necesidades que surgen sólo por estar ubicado en un proyecto minero, razón por la cual no puede ser tenido en cuenta como factor salarial toda vez que su pago es de naturaleza diferente al pago ordinario, toda vez que se cancelaba de manera anticipada y no mes vencido y con la única finalidad de pagar los gastos en que debía incurrir para permanecer en los proyectos mineros donde las condiciones son más hostiles y obviamente necesitaba la disposición de transporte, vivienda, alimentación, y demás gastos como llamadas telefónicas lavandería, medicamentos, tal y como fue pactado por las partes.

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

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

(...) Por regla general todos los pagos que recibe el trabajador por su actividad subordinada son salario a menos que se trate de los siguientes: i) Prestaciones sociales, ii) Sumas recibidas en dinero o en especie para desempeñar a cabalidad sus funciones, iii) Sumas ocasionales y entregadas por mera liberalidad del empleador, iv) Pagos laborales que por disposición legal no son salario o que no poseen un propósito remunerativo y v) Beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario [...].

Teniendo en cuenta lo anterior es clara la **Improcedencia de la reliquidación de las cesantías e intereses, primas de servicios y vacaciones solicitadas por la parte actora e impuesta por el acuo**

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. 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.



Lo más importante, somos todos

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

Por tanto, no existe obligación por parte de mi representada de cancelar 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, 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 y al momento de la terminación del vínculo.

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.

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. HOY EN LIQUIDACION 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.

Quiero llamar la atención del despacho, en cuanto a que el uso indebido de las herramientas de trabajo es una prohibición expresa para los trabajadores consagrada en el Código Sustantivo del Trabajo numeral 8° artículo 60., por lo cual daría lugar a la terminación del contrato de trabajo por justa causa. El demandante en vigencia de la relación nunca manifestó no tener claridad frente a los pactos realizados, ni sobre la destinación que debía dar a el pago reconocido por auxilio de sostenimiento como herramienta de trabajo.

Teniendo en cuenta la confesión realizada por el demandante en cuanto a la destinación indebida realizada al auxilio de sostenimiento estaría en la obligación entonces de reintegrar este dinero a mi representada ante el incumplimiento contractual realizado entre las partes por haber hecho un uso indebido de las herramientas de trabajo.

Las herramientas de trabajo no son constitutivas de salario, por cuanto estos pagos, aun cuando se le hagan al trabajador, van estrictamente dirigidos al funcionamiento mismo de la empresa, por lo que una indebida destinación da lugar al reintegro de las sumas canceladas.

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



Lo más importante, somos todos

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 colectivo se plasmó y se acordó este reconocimiento en las zonas mencionadas con la organización sindical ante la necesidad de contemplarlo, pero que de ninguna manera va al patrimonio del trabajador, dado que como el caso del auxilio



Lo más importante, somos todos

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.

Además de lo anterior, 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. HOY EN LIQUIDACION.

- **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 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 **y resalto las sentencias recientemente proferidas por esta misma Sala:**

- Sentencia de segunda instancia de fecha 30 de marzo de 2022 proferida por el Tribunal Superior de Barranquilla MP JESUS BALAGUERA dentro del proceso laboral ordinario del señor ALFREDO GARCIA PEREZ contra DIMANTEC Rad 69635,
- Sentencia de segunda instancia de fecha 11 de marzo de 2022 proferida por el Tribunal Superior de Barranquilla MP JESUS BALAGUERA dentro del proceso laboral ordinario del señor JAVIER MARTINEZ CABELLO contra DIMANTEC Rad 70343.
- **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.**



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 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 30 de septiembre de 2021 proferida por el Tribunal Superior del Distrito de Barranquilla Sala Dos de Decisión Laboral MP. DR. FABIAN GONZALEZ DAZA dentro del proceso laboral ordinario del señor JAVIER PACHECO ARIZA contra DIMANTEC LTDA. rad 65677 A
- Sentencia de segunda instancia de fecha 11 de julio 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 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 68720.
- 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 68609.
- Sentencia de segunda instancia de fecha 12 de febrero de 2020 proferida por el Tribunal Superior del Distrito de Barranquilla MP. DRA. CLAUDIA FANDIÑO dentro del proceso laboral ordinario del señor JESUS BONNET CONDE contra DIMANTEC LTDA. rad 67436.
- Sentencia de segunda instancia de fecha 27 de noviembre de 2019 proferida por el Tribunal Superior del Distrito de Barranquilla MP. DRA. CLAUDIA FANDIÑO dentro del proceso laboral ordinario del señor JOSE CABARCAS contra DIMANTEC LTDA. identificado con radicado No. 66629- F
- Sentencia de segunda instancia de fecha 1 de abril de 2019 proferida por el Tribunal Superior del Distrito de Barranquilla MP. NORA MENDEZ dentro del proceso laboral ordinario del señor JHONNY PERTUZ contra DIMANTEC LTDA. identificado con radicado No. 62430- NM
- Sentencia de segunda instancia de fecha 27 de noviembre de 2018 proferida por el Tribunal Superior del Distrito de Barranquilla MP. NORA MENDEZ dentro del proceso laboral ordinario del señor JUAN SILVA BELLO contra DIMANTEC LTDA. identificado con radicado No. 61236 - NM
- Sentencia de segunda instancia de fecha 27 de febrero de 2017 proferida por la Sala Tercera de Decisión Laboral MP. MARIA ISABEL ARANGO SECKER dentro del proceso especial de Fuero Sindical (Acción de Reintegro) del señor PABLO SANDOVAL contra DIMANTEC LTDA. identificado con radicado No. 57224 - A



Lo más importante, somos todos

- Sentencia de primera instancia de fecha 16 de junio de 2016 proferida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Barranquilla dentro del proceso laboral ordinario del señor HUMBERTO MARTINEZ REYES contra DIMANTEC LTDA, identificado con el número de radicado 2015- 448.
- Sentencia de segunda instancia de fecha 12 de marzo de 2018 proferida por la Sala Tercera de Decisión Laboral MP. NORA MENDEZ dentro del proceso laboral ordinario del señor HUMBERTO MARTINEZ REYES contra DIMANTEC LTDA identificado con el número de radicado 58624 - NM.
- Sentencia de primera instancia de fecha 10 de julio de 2015 proferida por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Barranquilla dentro del proceso laboral ordinario del señor JOSE ROJANO PALACIO contra DIMANTEC LTDA, identificado en con radicado No. 2013-00294.
- Sentencia de segunda instancia de fecha 5 de octubre de 2016 proferida por la Sala Tercera de Decisión Laboral MP. OMAR ANGEL MEJIA AMADOR dentro del proceso laboral ordinario del señor JOSE ROJANO PALACIO contra DIMANTEC LTDA, identificado con radicado No. 55331 E.
- **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**
- 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 Chiriguana, confirmada por el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Valledupar.**

Como se podrá evidenciar 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.

Bajo las anteriores premisas, muy comedidamente solicito a esta Honorable Sala se sirva REVOCAR en todas sus partes la sentencia condenatoria proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguana toda vez que queda demostrado que la actuación de mi mandante fue diáfana y enmarcada dentro de los contextos de índole legal.

De los Honorables Magistrados, atentamente,


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