

REPÚBLICA DE COLOMBIA RAMA JUDICIAL



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL**

DEMANDANTE: VERÓNICA MARÍA GARCÉS SPITIA
DEMANDADO: PORVENIR S.A.
RADICACIÓN: 76001-31-05-009-2020-00251-01
ASUNTO: Apelación sentencia de febrero 4 de 2021
ORIGEN: Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali
TEMAS: Nivelación salarial – Despido indirecto
DECISIÓN: Confirma

MAGISTRADA PONENTE: MARÍA ISABEL ARANGO SECKER

En Santiago de Cali, Valle del Cauca, hoy, treinta y uno (31) de agosto de dos mil veintitrés (2023), la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, conformada por los Magistrados FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO, CAROLINA MONTOYA LONDOÑO y MARÍA ISABEL ARANGO SECKER, quien actúa como ponente, obrando de conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procedemos a proferir la decisión previamente aprobada por esta Sala, resolviendo el recurso de apelación presentado por la parte DEMANDANTE contra la Sentencia No. 030 del 4 de febrero de 2021, proferida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario promovido por **VERÓNICA MARÍA GARCÉS SPITIA** contra la **SOCIEDAD ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES Y CESANTÍAS PORVENIR S.A.**, con radicado No. **76001-31-05-009-2020-00251-01**.

SENTENCIA No. 184

DEMANDA¹. Pretende la promotora de la acción se declare que entre las partes existió una relación de trabajo a través de un contrato laboral a término indefinido; siendo obligada a renunciar por justa causa imputable al empleador a causa de discriminación en el salario y al ser sometida a proceso disciplinario y sufrir sanción ilegal por reclamar sus derechos salariales y prestacionales; como consecuencia de ello, se condene a la demandada al pago de la indemnización por despido indirecto; las diferencias salariales que legalmente le correspondían al ascender por méritos propios a un cargo de superior categoría dentro de la empresa

¹ Fs. 5-15 Archivo 02 Expediente Digital

demandada desde el 1° de septiembre de 2017 al 30 de enero de 2019; la reliquidación de las prestaciones sociales y vacaciones como consecuencia del reajuste del salario; la indemnización por no consignación de cesantías del artículo 99 de la Ley 50 de 1990; la indemnización moratoria del artículo 65 del C.S.T.; que se declare ilegal e injusta la sanción impuesta por dos días hábiles y, como consecuencia, se le realice la devolución de 4 días de salarios indexados. Subsidiariamente solicita que, si no se aceptan las diferencias salariales con base en el salario mensual que le correspondía por el ascenso a un cargo de mayor categoría, se condene a las diferencias salariales por el período septiembre de 2017 a enero de 2019 en que con el mismo cargo de ejecutiva de planes empresariales que tenían otros empleados de la empresa se le pagaba un salario inferior al devengado por ellos, no obstante desempeñar igual o superior trabajo y teniendo incluso mayor experiencia e idoneidad en el ejercicio de dicho cargo; además de los reajustes salariales, prestacionales y las indemnizaciones ya anotadas.

Como sustento de sus pretensiones, manifestó que ingresó al servicio de la empresa demandada, el 4 de octubre de 2016, a través de un contrato laboral a término indefinido; que a partir del 1° de septiembre de 2017 fue ascendida a Ejecutiva de Planes Empresariales y el salario se le aumentó en 33%, conforme el RIT y las políticas salariales de la empresa, quedando en la suma de \$3.415.351 sobre la base de que su salario promedio hasta agosto de 2017 había sido de \$2.567.933, pero al calcular el salario promedio no se incluyó las comisiones del mes de agosto de 2017, las que le fueron pagadas sólo en octubre de 2017 por un valor de \$4.658.351, que de haber sido incluido, su salario promedio hubiese sido \$2.991.419 y por lo tanto el aumento de promoción –aplicando el 33% hubiera sido de \$3.978.580; que a pesar del ascenso no se le pagó la remuneración que sus mismos compañeros Ejecutivos de Planes Empresariales tenían; que el 2 de agosto de 2018, ante la insistencia para que se le reconociera el salario de promoción real o la nivelara al menos al salario al que tenían sus pares regionales, se le formularon cargos sobre supuestos incumplimientos en el logro de resultados, violando su derecho a la defensa y el debido proceso, pues en la diligencia de descargos realizada el 6 de agosto de 2018, refutó las imputaciones y aportó las pruebas respectivas, pero fue sancionada ilegal y arbitrariamente y se le descontaron 4 días de su salario; que decidió recurrir al Ministerio del Trabajo el 3 de septiembre de 2018, para hacer valer sus derechos; que

dentro de la investigación del ministerio presentó como prueba que Ana Urzola (Regional Norte) y Lina Posada (Regional de Antioquia) tenían un salario de \$3.807.898 y Jefferson Zuluaga (Regional Sur), tenía un salario de \$3.814.189; que la demandada contestó que la diferencia salarial era porque venía de un cargo anterior en que devengaba \$2.567.933, y que por políticas de la empresa el salario nuevo no podía superar el 33 %, pero ocultó que ella tenía a su cargo las tres empresas más grandes a nivel nacional en cuanto a afiliados y saldo en aportes de pensión voluntaria a través de planes empresariales como Gases de Occidente, Cartón de Colombia y Coomeva y además una experiencia en el sector financiero de cerca de 18 años; que ante la negativa de la empresa demandada en valorar legalmente su remuneración decidió renunciar a su trabajo por justa causa imputable al empleador, de acuerdo a carta de renuncia obligada presentada el 29 de enero de 2019.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

PORVENIR S.A.². La entidad se opuso a todas las pretensiones de la demanda y, como argumentos de defensa, expuso que la asignación de la actora como Ejecutiva de Planes Empresariales no correspondió a un ascenso, sino a una promoción, pero aunque tenía el mismo nivel de cargo se realizó un aumento salarial a partir del 1° de septiembre de 2017; que la promoción al cargo se le notificó en agosto de 2017, razón por la cual se tomó el promedio de comisiones de los últimos 12 meses, esto es, hasta el 31 de julio de 2017, por lo que el cálculo del salario promedio se hizo de manera completa y oportuna conforme lo prevé la política de promoción de la empresa, en la cual no existen escalas salariales pues los salarios para el desempeño del cargo no se determina únicamente por su denominación nominal, sino que atiende a elementos propios de cada uno de los trabajadores, tales como funciones, cartera asignada, estudios profesionales, experiencia en el sector, nivel de responsabilidad y capacidades de cada uno, sin que resulte dable realizar un análisis nominal, pues atendiendo a ese criterio, a nivel nacional los Ejecutivos de Planes Empresariales devengan salarios que oscilan entre \$2.666.707 y \$4.674.009, atendiendo a la labor que desempeñan según las funciones de su cargo, su grado de responsabilidad y el perfil profesional de cada uno de ellos; que abrió un proceso disciplinario a la demandante como consecuencia del incumplimiento en que incurrió respecto de las

² Fs. 2-56 Archivo 15 Expediente Digital

validaciones contractuales de los planes empresariales asignados a la cartera de la actora, citándola para llevar a cabo diligencia de descargos el 6 de agosto de 2018, proceso disciplinario el cual finalizó el 22 de agosto de 2018 con la imposición de una suspensión del contrato de trabajo por dos días hábiles, la que goza de plena validez, legalidad y eficacia, pues estuvo plenamente probada y estuvo precedida de un proceso disciplinario en el que se garantizó a la actora su derecho de contradicción y defensa. Agregó, que las diferencias salariales existentes entre la demandante y los demás ejecutivos de planes empresariales guarda relación con la cartera asignada a cada uno de ellos, a su preparación académica, las funciones ejecutadas por cada uno y la experiencia acumulada en el sector y que el Ministerio del Trabajo, a través de la Resolución No. 908 de 2019, ordenó el archivo de la averiguación preliminar adelantada por la actora en contra de la entidad. Propone como excepciones de fondo las que denominó: Prescripción; inexistencia de las obligaciones demandadas y cobro de lo no debido; buena fe de mi representada; de la inaplicabilidad del principio a trabajo igual salario igual y de la reliquidación pretendida por la aplicación de dicho principio y la consecuente imposibilidad de reliquidar las acreencias laborales del demandante; pago; enriquecimiento sin causa del demandante; compensación y; la genérica.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali, mediante Sentencia No. 030 del 4 de febrero de 2021, declaró probadas las excepciones de inexistencia de las obligaciones demandadas y cobro de lo no debido; absolvió a PORVENIR S.A. de todas las pretensiones de la demanda, y condenó en costas a la parte actora.

Para respaldar tal decisión, la a quo señaló, en síntesis, que las comisiones de agosto de 2017 no podían ser tenidas en cuenta dentro de la liquidación del promedio salarial para el incremento del 33% de conformidad con la Circular Normativa del 28 de abril de 2011, ya que la actora se postuló para la vacante de ejecutivo de planes empresariales, el 31 de julio de 2014 y se le otorgó la promoción al cargo a partir del 1º de septiembre de ese mismo año, pero el promedio salarial para el incremento fue liquidado el 14 de agosto de 2017, fecha para la cual no se habían devengado ni pagado las comisiones de agosto, razón por la que no podían ser incluidas. Aunado que en la demanda se indica que las comisiones de

agosto fueron canceladas en octubre, pero no se allegó medio de prueba que acredite tal aseveración.

En cuanto a la nivelación salarial deprecada, indicó que la jurisprudencia ha señalado que cuando se trata de trabajo equivalente, no sólo se refiere a la identidad de funciones, sino también de jornada laboral y eficiencia y rendimiento, tanto en cantidad como en calidad, siendo carga de la prueba de la demandante acreditar tales aspectos, lo cual no hizo la actora, ya que ostenta calidades distintas a las de los señores Ana Griselda Úrsula, Lina Marcela Posada y Jefferson Zuluaga Cárdenas, su carga laboral es distinta y su formación académica y perfil profesional es diferente, y se evidenció que no desempeñan su trabajo de la misma manera, ni funciones con las señoras citadas a pesar que la denominación del cargo de ejecutiva de planes empresariales es el mismo, pero estas prestaban sus servicios en otras regionales, por lo cual las labores no eran comparables, ya que la demandante prestó sus servicios en la ciudad de Cali, aunado que todos tenían un porcentaje de eficiencia y desempeño superior, lo que justificaba la diferencia salarial, sumado a que el aumento salarial como consecuencia de la promoción al cargo se hace, de acuerdo con la política de la empresa, con base en el promedio salarial con comisiones del cargo anterior y no es una escala salarial fija.

Finalmente, frente al despido indirecto, manifestó que la demandante no demostró que los incumplimientos enrostrados en la carta de renuncia se hubiesen presentado por el empleador, además que el supuesto trato discriminatorio fue archivado por el Ministerio del Trabajo. Asimismo, que tampoco demostró que la sanción disciplinaria que se le impuso hubiese sido arbitraria, ya que ello se hizo después de haber sido escuchada en descargos.

IMPUGNACIÓN Y LÍMITES DEL AD QUEM

La parte DEMANDANTE presentó recurso de apelación y, como sustento, argumentó que si está probado que a la actora se le diseñó el promedio del salario para efectos de la promoción, sin tener en cuenta las comisiones causadas en agosto de 2017, pero existe una confusión, pues la empresa sostiene que esas comisiones fueron pagadas en octubre, es decir, confundiendo la causación de la comisión con el pago, ya que si bien se pagaron con posterioridad, se causaron en agosto y, por tanto, no las podía dejar por fuera.

Sostiene que frente a la nivelación salarial se demostró el mismo cargo, las mismas funciones y que la demandante tenía las empresas más importantes a su cargo dentro de los planes empresariales y por ello fue promocionada a ese cargo, pues si no hubiera sido eficiente, no se hubiera promocionado. Además, que no es cierto que el señor Jefferson fuera más eficiente y tuviera una mayor preparación académica como lo sostiene la empresa, ya que para ese momento no tenía maestría, y que, si bien alega que a la actora se le habían impuesto sanciones, el debate sobre la nivelación se dio en 2017 y la sanción que le fue impuesta a ésta fue en 2018, luego no puede decir que no se hizo la nivelación debido a las sanciones.

Respecto al despido indirecto aduce que la demandante planteó en la carta las razones objetivas que tuvo para renunciar y existen en el proceso las múltiples reclamaciones que ella realizó cuando fue promocionada, pero no con el salario que correspondía y después de varias quejas ante el Ministerio del Trabajo decidió renunciar. Agregó, que no fue que el Ministerio no hubiere encontrado motivos, sino que lo que se lee del acto administrativo es que ellos no son competentes para dirimir el problema al ser algo eminentemente económico.

Finalmente, frente a la sanción disciplinaria indica que la juez hizo un análisis superficial al indicar que la demandante incumplió y que por ello fue sancionada después de una diligencia de descargos.

ACTUACIÓN ANTE EL TRIBUNAL SUPERIOR

Dentro de los términos procesales previstos se corrió traslado a las partes para alegar de conclusión. La parte actora reiteró el planteamiento de la demanda y los argumentos de alzada. La parte demandada insistió en los argumentos de defensa expuestos en la contestación de la demanda. Cabe anotar que los alegatos de conclusión no constituyen una nueva oportunidad para complementar el recurso de apelación si éste fue interpuesto en primera instancia.

Surtido el trámite que corresponde a esta instancia procede la Sala a desatar la alzada, al tenor del artículo 66 A del C. P. del T. y de la S. S., adicionado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, en el sentido de limitar expresamente la competencia del juez de segundo grado a “...las materias objeto del recurso de apelación...” de conformidad con el principio de consonancia.

PROBLEMAS JURÍDICOS. En estricta consonancia con los reparos invocados en la alzada, se centran a resolver: **(i)** si la demandante tiene derecho a que se le reajuste su salario a partir del 1° de septiembre de 2017, por no haber sido correctamente calculado el promedio salarial para su promoción al cargo de Ejecutiva de Planes Empresariales o, en su defecto, en virtud del principio de a trabajo igual, salario igual; de ser así, **(ii)** si tiene derecho a la reliquidación de sus prestaciones sociales y vacaciones y a las sanciones moratorias de los artículos 99 de la Ley 50 de 1990 y 65 del C.S.T.; **(iii)** si existió despido indirecto y, por tanto, si tiene derecho a la indemnización por despido injusto y; **(iv)** si resulta procedente declarar ilegal e injusta la sanción disciplinaria que se le impuso por parte del empleador.

Como no se advierte causal de nulidad que invalide lo actuado, debe la Sala pronunciarse sobre los temas planteados, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

Inicialmente la Sala debe destacar que son hechos que no son objeto de debate dentro del presente asunto: **i)** Que la señora VERÓNICA MARÍA GARCÉS SPITIA suscribió contrato de trabajo a término indefinido con PORVENIR S.A., el 4 de octubre de 2016, para desempeñar el cargo de Consultor PI (fs. 57-62 Archivo 15 ED); **ii)** Que a partir del 1° de septiembre de 2017 fue promocionada al cargo de Ejecutiva de Planes Empresariales, con un salario de \$3.415.351 (f. 103 Archivo 15 ED); **iii)** Que el 2 de agosto de 2018 se dio apertura a un proceso disciplinario en contra de la actora, por el cual fue sancionada, el 22 del mismo mes y año, con suspensión de dos días hábiles (fs. 105-107 y 122-124 Archivo 15 ED) y; **iv)** Que la demandante presentó renuncia a partir del 31 de enero de 2019 (f. 16 Archivo 02 ED).

El primer argumento de la promotora de la acción sobre el cual sustenta su pretensión de reajuste salarial es que, para establecer el promedio del salario para calcular la asignación que recibiría en el cargo de Ejecutiva de Planes Empresariales, no se tuvieron en cuenta las comisiones causadas en agosto de 2017 en el cargo anterior.

Al respecto, lo primero que se debe descartar es que al interior de PORVENIR S.A. existe una política para la promoción y traslado de los colaboradores adoptada a través de la Circular Normativa No. 091

expedida el 28 de abril de 2011 (fs. 180-191 Archivo 15 ED), la cual regula lo concerniente a las promociones, traslados y encargos. Dicha reglamentación de la compañía, para el caso de las promociones como la que fue objeto la señora VERÓNICA MARÍA GARCÉS SPITIA al cargo de Ejecutiva de Planes Empresariales, establece en sus numerales 5.2.1.3 y 5.2.1.7, lo siguiente:

*“5.2.1.3 En todos los casos en que se autorice la promoción para un colaborador, **el incremento salarial al momento de la promoción no podrá ser superior al 33% de la compensación total mensual devengada en el cargo anterior**, ni exceder el salario aprobado del ocupante anterior. (...)*

*5.2.1.7 Los colaboradores comerciales que se promocionan a otro cargo comercial no podrán exceder el 33% del salario **(básico + Comisiones promedio último año)** por los seis (6) primeros meses, una vez cumplido este plazo se pagará el 100% de las comisiones. En caso de devengar ingresos variables del cargo anterior se pagarán independientemente que superen el valor del 33%, ya que son ingresos causados por gestiones anteriores a la promoción, por lo tanto, esta política solo aplica para los ingresos fijos y variables del nuevo cargo que si deben estar topeados al porcentaje anterior.” (Negritas y subraya de la Sala).*

De acuerdo con la política empresarial de la demandada, en efecto, para establecer el salario del cargo al que es promocionado el trabajador, se debe promediar el salario básico más las comisiones devengadas en el año inmediatamente anterior a la promoción, lo cual, atemperándose al caso bajo estudio, donde la promoción al cargo de Ejecutiva de Planes Empresariales de la promotora de la acción se llevó a cabo el 1° de septiembre de 2017, correspondería al promedio salarial devengado por esta desde el 4 de octubre de 2016, fecha en que se vinculó laboralmente con PORVENIR S.A., y hasta el 31 de agosto de 2017, como se refiere en la demanda.

Ahora bien, para la prosperidad del reajuste salarial bajo dicho argumento, era imperioso que la parte demandante acreditara que, en efecto, en agosto de 2017 devengó comisiones no tenidas en cuenta dentro del promedio salarial establecido por el empleador en la suma de \$3.415.351, una vez aplicó el incremento del 33% al que se refiere la política de promociones. Empero, no obra dentro del plenario elemento de juicio que apoye la tesis de la parte actora, pues contrario a lo argüido en el recurso, no existe ninguna confusión en la aludida política empresarial en relación con lo devengado o pagado a la trabajadora por concepto de comisiones, sino que no obra prueba alguna que acredite que en agosto de 2017 la señora VERÓNICA MARÍA GARCÉS SPITIA devengó comisiones en

los términos del anexo de remuneración al contrato de trabajo (fs. 63-66 Archivo 15 ED).

Tampoco resulta acertado el argumento de la recurrente relativo a que la empresa demandada alega que dichas comisiones sólo fueron canceladas en octubre, pues, por el contrario, esa fue una afirmación realizada en hecho 4º de la demanda (f. 7 Archivo 02 ED), a la cual contestó la pasiva que no era cierta (f. 12 Archivo 15 ED).

En ese sentido, no es posible para la Sala realizar un reajuste salarial incluyendo en el cálculo del promedio del salario del último año, una comisión sobre la cual no existe prueba que hubiese sido devengada por la trabajadora, razón por la cual se confirmará la decisión de instancia en ese sentido.

Ahora, frente al segundo planteamiento referente a una nivelación salarial, se debe anotar que, como quedó establecido en el problema jurídico, lo pretendido por la parte demandante encuentra sustento en la supuesta violación del principio “*A trabajo igual, salario igual*”, establecido en el artículo 143 del C.S.T., que se ha constituido en un principio del derecho laboral de índole legal y constitucional.

Este precepto normativo señala que, a trabajo desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, debe corresponder salario igual, sin que sea posible establecer diferencias por razones de edad, género, sexo nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales, y que todo trato diferenciado en materia salarial se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación.

Frente a la aplicación de este principio, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su pacífica jurisprudencia, reiterada, entre otras, en la sentencia SL-2512-2018, tiene adoctrinado que:

“...para que la garantía derivada del principio de a trabajo igual salario igual consagrado en el artículo 143 del CST, que tiene respaldo constitucional en el artículo 13 de la CN, tenga aplicación imperativa, se debe desempeñar el mismo puesto no solo en condiciones de eficiencia iguales, sino observando otros ingredientes de comparación que deben ser demostrados en el juicio, tales como la capacitación o capacidad profesional o técnica, antigüedad, experiencia, idénticas funciones, el mismo grado de responsabilidad laboral, entre otros aspectos.”

Conforme lo anterior, hay que tener en cuenta que los alcances del citado principio no implican “per se”, una igualdad absoluta en materia salarial para los trabajadores, dado que lógicamente dentro del orden jurídico existen actividades de diversa complejidad que justifican un tratamiento diferencial en materia de remuneración. En este contexto, confluyen una serie de condiciones que posibilitan las aludidas disparidades, tales como la jornada laboral, el rendimiento y eficiencia, la naturaleza de las labores desempeñadas, la preparación académica, la antigüedad en la empresa, entre otras.

Sin embargo, la doctrina jurisprudencial de la Corporación, reiterada recientemente en la Sentencia SL3330-2022, ha enseñado que:

“...para que se pueda pregonarse en materia salarial y prestacional un trato diferente como no discriminatorio, es menester que el elemento diferenciador se encuentre sustentado en un aspecto legítimamente jurídico y equitativo. En esa medida, será arbitrario aquel tratamiento dispar, fundamentado en criterios de valoración subjetiva, como la etnia, el color de piel, el sexo, la religión, la posición política, con sujeción a lo preceptuado en el artículo 13 de la CP, así como en el Convenio 111 de la OIT relativo a la discriminación en empleo y ocupación (1958), aprobado en Colombia por la Ley 22 de 1967 y ratificado el 4 de marzo de 1969, que marca los derroteros del principio de la igualdad en el ámbito laboral.

Lo anterior implica que, una vez se demuestre que un trabajador ejecutó labores idénticas a las de otro en las mismas condiciones de duración, rendimiento, eficiencia, entre otros, pero percibió una remuneración inferior, corresponde al empleador la carga de la prueba de acreditar que ese trato diferenciado en materia salarial tiene sustento en aspectos objetivos, equitativos y jurídicos, pues como lo indica la norma, de no hacerlo, éste se considerara discriminatorio.

En el presente asunto, contrario a lo indicado en la alzada, la promotora de la acción no acreditó que hubiese realizado las mismas funciones de los trabajadores que indicó como referentes de la nivelación salarial pretendida, mucho menos demostró que se encontraba en condiciones de rendimiento iguales o superiores, como se alega en la demanda.

Hay que indicar que, por lo menos en lo que respecta a las señoras Ana Urzola y Lina Posada, ambas prestaban sus servicios como Ejecutiva de Planes Empresariales en zonas económicas distintas a las de la señora VERÓNICA MARÍA GARCÉS SPITIA, pues la primera estaba asignada a la

regional norte cuya base era la ciudad de Barranquilla, y la segunda estaba asignada a la regional Antioquia cuyo centro de trabajo era la ciudad de Medellín, mientras que la actora ejecutaba sus labores en la regional sur con sede en la ciudad de Cali, aspecto que por sí sólo es un criterio de diferenciación salarial.

El único de los referentes que prestaba sus servicios en el mismo sitio de la demandante, era el señor Jefferson Zuluaga, cuya diferencia salarial no se justifica con la mayor preparación académica que éste tiene como pretende hacerlo ver el apoderado recurrente, la cual valga resaltar se encuentra plenamente demostrada al comparar las hojas de vida de ambos colaboradores (fs. 161-169 Archivo 15 ED), sino que, lo que enseñan las pruebas practicadas, las cuales no fueron tachadas ni desconocidas por la parte demandante, es que el señor Zuluaga tenía porcentajes de cumplimiento en su gestión como Ejecutivo de Planes Empresariales muy superiores a los de la señora VERÓNICA MARÍA GARCÉS SPITIA, en lo que respecta a las metas MAPE, gestión de rezagos, recaudo y validación de planes (fs. 172-179 Archivo 15 ED), por lo que no está probado que tuvieran condiciones de rendimiento y eficacia que ameritaran la nivelación salarial reclamada en la demanda.

Téngase en cuenta que el alegato relativo a que la promotora de la acción tenía a su cargo las tres empresas más grandes a nivel nacional en cuanto a afiliados y saldo en aportes de pensión voluntaria a través de planes empresariales como Gases de Occidente, Cartón de Colombia y Coomeva, quedaron como simple apreciaciones subjetivas de su apoderado huérfanas de medio probatorio en que soportarse y, por tanto, no resultan criterios a tener en cuenta a efectos de otorgar la nivelación salarial bajo estudio.

Asimismo, como quedó explicado en párrafos que anteceden, conforme la política de la empresa, en los cargos del área comercial, una vez se realiza la promoción a un cargo superior, el incremento salarial del colaborador será del 33% del salario básico más las comisiones devengadas en el año inmediatamente anterior, aspecto que por sí sólo también se erige como un criterio de diferenciación salarial que encuentra sustento en el ordenamiento jurídico, en aspectos de eficacia y eficiencia, pues no se podría alegar una nivelación salarial entre trabajadores que en

el año inmediatamente anterior a su promoción tuvieron un recaudo de comisiones diferentes.

Conforme lo anterior, le correspondía entonces a la parte demandante demostrar que causó en su favor, dentro del año inmediatamente anterior a su promoción, un valor de comisiones superior al de los colaboradores que indicó como referentes de su nivelación salarial; sin embargo, no cumplió con dicha carga probatoria.

Así las cosas, no encuentra este Juez Colegiado razones de hecho o derecho que lleven a variar la decisión absolutoria de primera instancia frente a la nivelación salarial, lo que de contera también implica la improcedencia del reajuste prestacional y las indemnizaciones moratorias que por ese motivo se pretenden, como quiera que lo accesorio sigue la misma suerte de lo principal.

Ahora, en relación con el denominado despido indirecto, la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha señalado que cuando es el trabajador quien finaliza el nexo causal con fundamento en el incumplimiento de las obligaciones del empleador, es a éste a quien le atañe demostrar ante la autoridad laboral la ocurrencia de los hechos que motivaron la finalización del vínculo, y si los acredita, es el empleador quien debe asumir las consecuencias pertinentes, empero si no se logra probar el incumplimiento enrostrado, necesariamente la conclusión será que la terminación del contrato de trabajo obedeció a una decisión libre y espontánea del trabajador (CSJ SL1514-2018).

Adicionalmente, ha adoctrinado la Corporación de cierre en materia laboral, que cuando se trata de las causales de terminación del contrato de trabajo establecidas en el artículo 62 del C.S.T., se deben configurar los siguientes presupuestos: “...i) *las causales o hechos constitutivos de las justas causas deben alegarse al momento mismo de la extinción del contrato; ii) no pueden invocarse otras diferentes con posterioridad a tal momento y, iii) en caso de despido indirecto, el trabajador que lo alega debe demostrar que las causales esgrimidas son atribuibles al dador del empleo* (CSJ SL, 9 agosto de 2011, rad. 41490; CSJ SL13681-2016, CSJ SL3288-2018, CSJ SL4691-2018 y CSJ SL417-2021).” (CSJ SL741-2023).

En el caso bajo estudio, la carta de renuncia presentada por la promotora de la acción, el 31 de enero de 2019, es del siguiente tenor (f. 16 Archivo 02 ED):

Asunto: CARTA DE RENUNCIA

Por medio del presente documento hago formal mi renuncia al cargo de EJECUTIVA DE PLANES EMPRESARIALES que desempeño en PORVENIR S.A., siendo esta efectiva a partir del 31 de enero de 2019.

Después de múltiples intentos frustrados de obtener los ajustes equitativos a mi trabajo en la empresa en términos de remuneración, carga laboral y trato discriminatorio reflejados en un continuo maltrato prolongado por más de 15 meses y manejo dilatado de las situaciones causantes de dicho abuso, me veo obligada a renunciar de manera forzada, ya que existe un claro y reiterado incumplimiento de los deberes y obligaciones del empleador en garantizarme como empleada un trato digno, equitativo y justo a la luz de la constitución y la ley.

Agradezco, no obstante, la oportunidad que se me brindo para trabajar en la empresa.

Atentamente,

Nótese que la demandante sustenta su decisión de rescindir unilateralmente el contrato de trabajo por unos supuestos incumplimientos en términos de remuneración, carga laboral y trato discriminatorio desde hace quince meses, lo que ubica temporalmente la situación a la data en que fue promocionada al cargo de Ejecutiva de Planes Empresariales, pero como quedó visto en párrafos anteriores, no existe prueba de que PORVENIR S.A. hubiese incurrido en alguna omisión a la hora de fijar el salario conforme la política empresarial, ni en discriminación en materia salarial en relación con otros empleados que desempeñaban el mismo cargo. Menos aún, se encuentra prueba en el proceso de que la señora VERÓNICA MARÍA GARCÉS SPITIA hubiese sido sometida a malos tratos o abusos al interior de la empresa, ni siquiera existe queja alguna de la actora en ese sentido, previo a presentar su renuncia.

Acorde la jurisprudencia de la Corporación de cierre en materia laboral, reiterada en sentencia SL18623-2016, del propio texto del numeral 6° del literal b) del artículo 62 del C.S.T., para que se configure la justa causa para terminar el contrato de trabajo por parte del trabajador, frente al incumplimiento de las obligaciones por parte del empleador, el mismo debe ser reiterado, sistemático y continuado, no ocasional, es decir, que debe prolongarse en el tiempo durante la vigencia del vínculo laboral, y no el simple impago de una acreencia en un período determinado, criterios que no se configuran en este asunto, como tampoco, se itera, se encuentra medio probatorio indicativo que se configure la causal dispuesta en el numeral 2° ibidem, *relativa a todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el*

trabajador, por cuanto no se encuentra soporte alguno de que la demandante hubiese sido víctima de alguna de las circunstancias descritas en dicha norma.

Así las cosas, tampoco cumplió la parte actora con la carga probatoria que le correspondía de demostrar los hechos alegados como justa causa para terminar el contrato de trabajo de forma unilateral, lo que de contera echa al traste con la pretensión indemnizatoria.

Finalmente, frente a la sanción disciplinaria impuesta a la promotora de la acción, sobre la cual alega el recurrente la a quo realizó un estudio superficial, debe decirse que ningún reproche merece la conclusión a la que llegó la falladora de instancia, pues no es que se hubiese realizado un análisis superfluo como lo refiere el apoderado de la parte actora, sino que simplemente no se allegó un solo medio de prueba que permita al juez considerar que dicha sanción es ilegal, pues dentro del trámite del proceso disciplinario a la demandante se le respetó el derecho de defensa y contradicción. Menos aún se puede considerar que la sanción es injusta, pues, por el contrario, dentro de la diligencia de descargos la demandante reconoció que no cumplió con algunas de las labores asignadas, tales como elaborar y entregar la ficha técnica de planes empresariales y entregar la bitácora de trabajo diario.

Lo anterior permite evidenciar que el proceso disciplinario que se le inició a la señora VERÓNICA MARÍA GARCÉS SPITIA nada tuvo que ver con la nivelación salarial pretendida como lo alega el apoderado de la parte actora, quien pretende endilgar dicha actuación del empleador como una supuesta retaliación por los reiterados reclamos sobre la asignación salarial, sobre los cuales valga resaltar no se aportó ninguna prueba, lo que deja dicho alegato como una mera apreciación subjetiva y no como un hecho demostrado dentro del juicio, por lo que este cargo con la decisión de la a quo tampoco tiene vocación de prosperidad.

De acuerdo con lo explicado hasta este punto, resulta innecesario que la Sala se pronuncie sobre los motivos que tuvo el Ministerio del Trabajo para ordenar el archivo de la investigación administrativa que adelantaba en contra de PORVENIR S.A. como consecuencia de la queja impuesta por la promotora de la acción. Conforme las consideraciones hasta aquí expuestas, la sentencia de primera instancia será confirmada en su integridad.

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante por no haber prosperado su recurso de apelación. Inclúyanse como agencias en derecho una suma equivalente a medio SMMLV, al momento de su pago.

En mérito de lo expuesto, la **SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

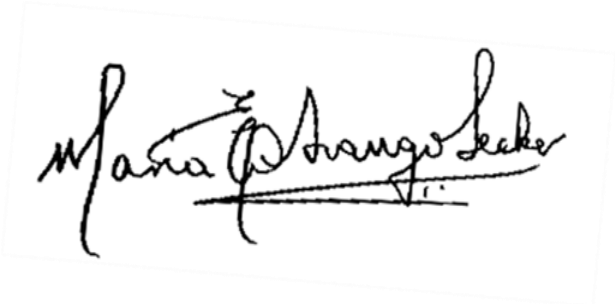
RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia No. 030 del 4 de febrero de 2021, proferida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de la parte **DEMANDANTE**. Inclúyanse como agencias en derecho una suma equivalente a medio SMMLV, al momento de su pago.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,



MARÍA ISABEL ARANGO SECKER



FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO



CAROLINA MONTOYA LONDOÑO