TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
DE BOGOTA D.C. SALA LABORAL

MAGISTRADO PONENTE: RAFAEL MORENO VARGAS

Veintiocho (28) de mayo de dos mil veintiuno (2021)

PROCESO ORDINARIO LABORAL de KAREN JULIET RODRIGUEZ MOLINA contra INTERNATIONAL AVIATION SECURITY GROUP IASG LTDA. 110013105-008-2018-00626-01.

Con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto, la Sala Cuarta de Decisión Laboral, previa deliberación al proyecto sometido a su consideración por el Magistrado Sustanciador, dicta la siguiente

## SENTENCIA

En los términos y para los fines previstos en el artículo 15 del Decreto 806 del 04 de junio de 2020, en concordancia con el Acuerdo PCSJA20-11632 del 30 de septiembre de 2020, procede la Sala de Decisión a resolver el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte actora contra la sentencia proferida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Bogotá el día 25 de febrero de 2021.

## ANTECEDENTES

La señora KAREN JULIETH RODRÍGUEZ MOLINA presentó demanda ordinaria laboral, con la finalidad que se declare que existió un contrato de trabajo con la empresa y INTERNATIONAL AVIATION SECURITY GROUP IASG LTDA, el cual terminó por culpa del empleador al desmejorar sus condiciones salariales; del mismo modo, pretende que se condene a la demandada al pago de la diferencia salarial entre lo pactado y lo realmente percibido desde el 10 de agosto de 2014, hasta la fecha de retiro esto es el 19 de octubre de 2016 en suma de $6.524.550; se condene al pago del periodo comprendido entre el 19 de agosto de 2014 al 19 de octubre de 2016, por concepto de primas de servicios $604.125, cesantías en cuantía de $604.125, vacaciones por $402.750, del mismo modo se condene al pago de la sanción de qué trata el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y la indemnización por despido indirecto contemplado en el artículo 64 del CST; solicitó se condene a la accionada a pagar un día de salario por cada día de demora en el pago o consignación de las deudas laborales desde el 19 octubre 2016 hasta la fecha del fallo condenatorio de la demanda, de acuerdo con el artículo 65 del CST, costas y agencias en derecho, más lo ultra y extra petita.

Como fundamento de sus pretensiones, en síntesis, manifestó que se vinculó mediante contrato de trabajo a término fijo por 6 meses con la accionada el 17 de febrero de 2014, en el cargo de team leader devengando la suma mensual de $900.000; resaltó que la labor encomendada fue ejecutada de manera personal atendiendo las instrucciones del empleador y cumpliendo con el horario estipulado; que el 8 de agosto 2014 fue ascendida al cargo de coordinador operativo, asumiendo funciones de mayor responsabilidad, sin embargo su salario fue disminuido al mínimo legal mensual vigente para la época, recalcó que la desmejora salarial se debió a una decisión unilateral del empleador sin notificación previa; motivo por el cual en varias oportunidades realizó queja de su desmejora salarial a su empleador, el cual le manifestó que realizaría un nuevo contrato con el incremento de acuerdo al cargo asignado; evento que no ocurrió y por lo anterior presentó renuncia el 19 de octubre 2016. (fls.3 a 7).

## CONTESTACIÓN DE DEMANDA

La demandada INTERNATIONAL AVIATION SECURITY GROUP LIMITADA IASG LTDA contestó la demanda con oposición a las pretensiones poniendo de presente que como consta en la copia de renuncia allegada al expediente la trabajadora renunció a su cargo haciendo reflexiones respecto de su salario sin culpar directamente el empleador; asimismo, recalcó que valorar la existencia de un salario mayor frente un cargo superior no es por sí un hecho cierto en la medida que un incremento de salario no siempre es directamente proporcional al cargo asignado y no por ello es un desmejoramiento; agregó que el salario percibido por la trabajadora fue proporcional a su jornada de trabajo, no existiendo saldos pendientes por dicho concepto, resaltó que como consta en la liquidación del contrato la prima de servicios, cesantías y vacaciones fueron cancelados oportunamente no existiendo lugar a reclamaciones; concluyó que la renuncia obedece a una causal unilateral y voluntaria sin que exista causa imputable a su representada; propuso como excepción las de «inexistencia de la obligación», «cobro de lo no debido», «enriquecimiento sin justa causa», «buena fe de la sociedad demandada», «excepción de pago total de las obligaciones laborales en especial la indemnización de los salarios y prestaciones sociales», «improcedencia de la sanción moratoria», «prescripción», «compensación » y «genérica». (fls. 45 a 51).

## SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Bogotá en sentencia proferida el día 25 de febrero de 2021, absolvió a la demandada de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por el accionante, declaró probada las excepciones de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido

Para arribar a la anterior conclusión, en síntesis indicó, que no es objeto de controversia que la demandante se vinculó con la empresa demandada mediante contrato de trabajo a término fijo de 6 meses desde el 17 de febrero del 2014, en el cargo de team leader devengando la suma de $900.000; resaltó que del acervo probatorio allegado esto es la copia de la renuncia presentada por la demandante, copia del contrato de trabajo suscrito a término fijo, copia del acuerdo de confidencialidad, comprobantes de pago, copia de la liquidación del contrato individual de trabajo, así como del testimoniales del señor Julián Martínez Martínez; se concluye la existencia de salarios diferenciados para los distintos cargos, resaltó que los agentes devengaban entre $900.000 a $1.000.000, el team líder recibía una bonificación de $100.000 adicionales al salario básico y que el coordinador oscilaba entre $350.000 o $400.000; precisó que existían variaciones dependiendo de la aerolínea; así mismo se estableció que el coordinador era quién quedaba a cargo de todo el personal, que no tenía un horario fijo de salida ya que se presentaban retrasos en los vuelos; en el mismo sentido se acreditados de los desprendibles de pago se evidencia que la accionante devengó $950.000 y que las diferencias salariales se encuentran justificadas en el entendido que conforme lo señalado por el testigo, la demandante no trabajaba una jornada completa ya que ingresaba en diferentes horarios, según el dicho del testigo en ocasiones ingresaba a las 10 de la mañana y otros días a las 12 del mediodía y que ello dependía del vuelo que le fuera asignada; por lo que concluyó el despacho que el pago percibido por la actora corresponde a las horas trabajadas.

Resaltó que el testigo precisó que en condiciones normales la coordinación de los vuelos oscilaba entre 6 horas y no trabajaba la jornada completa por cuanto una vez efectuadas todas las maniobras y actividades tendientes al vuelo podían retirarse a sus casas, convirtiéndose la aerolínea un factor diferenciador, resaltó que se realizaba el correspondiente pago por las horas extras. Así las cosas concluyó que si bien existe un pago inferior, el mismo correspondió a lo laborado encontrándose justificado el salario devengado como coordinadora sin que la suma pueda entenderse como inferior a lo pactado en el contrato pues se permite suponer que en el evento de haber laborado la jornada completa su salario sería superior al registrado en el inicio de la relación laboral, por lo anterior no existe un desmejoramiento.

Respecto a la indemnización moratoria previsional artículo 65 del CST, en la cual se presume la mala fe del empleador sobre quien recae la obligación de desvirtuarla la consideró improcedente toda vez que en el presente proceso no se demostró la diferencia salarial pretendida; en el mismo sentido la indemnización prevista en el artículo 64 del código sustantivo del trabajo no es procedente por cuanto en el plenario

se encuentra a folio 8 la carta de renuncia presentada por la demandante y no evidenció la desmejora salarial a la que hace alusión en la misma

## RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado judicial de la parte demandante interpuso recurso de apelación; en el cual argumentó que el despacho no valoró debidamente las pruebas aportadas al proceso, por cuanto del testimonio y del interrogatorio de parte absuelto por el representante legal de la demandada, se concluye que ambos reconocen que efectivamente la demandada sufrió una variación de su cargo laboral; asimismo del testimonio del señor Julián Martínez, se observó que aunque conocía el horario de ingreso, el de salida era variable toda vez que dependía de condiciones climatológicas, operativas, técnicas o de otro tipo sobre los cuales los vuelos podrían retrasarse, circunstancia que aunque no era cotidiana si es normal.

Adicional a ello resaltó que los desprendibles de nómina que reposan dentro del expediente demuestran que la accionante sufrió una variación salarial cuando ascendió al cargo de coordinadora devengando un salario mínimo, y que la diferencia de este lo hacía únicamente por las horas extras que cumplía. Resaltó que no es cierto que el testigo Julián Martínez afirmara que la demandante trabajaba tiempo parcial, toda vez que lo que él refirió es que cada aerolínea manejaba su tiempo y que él desconocía abiertamente cuál eran los horarios que tenían la demandante en dicha aerolínea, que era difícil tener un horario fijo toda vez que el mismo dependía de su asignación por las personas a cargo de realizar tareas y esperar que el vuelo no sólo despegara sino también que llegará al destino, circunstancia que debía esperar la parte actora por aproximadamente 6 o 7 horas en las que podían demorarse dichas gestiones.

## SEGUNDA INSTANCIA

Surtido el término de traslado previsto por el numeral 1° del artículo 15 del Decreto 806 de 2020, en concordancia con el artículo 82 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, las partes guardaron silencio y no presentaron alegatos de conclusión.

## PROBLEMA JURÍDICO

Reunidos los presupuestos legales y no existiendo causal de nulidad que invalide lo actuado, corresponde a esta Corporación, determinar si la actora tiene derecho a una nivelación salarial en virtud de la aplicación del principio de trabajo de igual valor, salario de igual valor, y en consecuencia si hay lugar a condenar a la demandada al pago de reajuste de los salarios y prestaciones sociales.

## CONSIDERACIONES

Previo al análisis objeto de controversia, cabe resaltar que no existe duda que entre las partes existió un contrato de trabajo el cual tuvo inicio el 17 de febrero de 2014 por un término de 6 meses, donde la actora ocupaba el cargo de Team Leader, devengando un salario de NOVECIENTOS MIL PESOS ($900.000), lo cual se evidencia del contenido del contrato visible a folios 9 a 12; de igual forma, se evidencia de la copia de la liquidación definitiva del contrato de trabajo obrante a folios 32 y 54, el cual fue allegado por cada una de las partes, que con fecha 10 de agosto de 2014, inició un nuevo contrato de trabajo en el cargo de Coordinador Operativo, con un salario básico de SEISCIENTOS CINCUENTA Y OCHO MIL TRESCIENTOS CINCUENTA PESOS ($658.350); sumado a lo anterior, se encuentra demostrado que este último contrato finalizó por renuncia presentada por la demandante, en fecha 19 de octubre de 2016 (fl. 8).

En cuanto a la nivelación salarial pretendida por la demandante, se debe tener en cuenta que el criterio que ha mantenido la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, consiste en que para determinar si en efecto se produce la violación del principio contenido en el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo, necesariamente ha de examinarse si la diferencia salarial existente obedece a razones meramente objetivas, o si por el contrario, conlleva un trato discriminatorio motivado en subjetividades del empleador.

En el anterior contexto, al no ser de aplicación automática lo previsto en el citado artículo 143, en concordancia con el artículo 13 de la Constitución Nacional, que dispone “a trabajo igual salario igual”, debe el operador jurídico establecer en cada caso particular y concreto en donde se debata tal situación, si los cargos con funciones idénticas, son desempeñados por trabajadores que se encuentran en un mismo plan de igualdad en cuanto a su eficiencia, calidad y cantidad de trabajo, experiencia en las actividades que ejecuta y nivel profesional o académico, entre otros aspectos a considerar.

Al respecto ha sido claro el criterio de la Jurisdicción Laboral frente al desarrollo del principio “a trabajo igual salario igual”, en cuanto a que la diferencia en la remuneración de trabajos equivalentes solo puede fundarse en razones de capacidad profesional o técnica, de antigüedad, de experiencia en la labor, de rendimiento en la obra, pero, en ningún caso, en diferencias de nacionalidad, sexo, edad, religión, opinión pública o actividades sindicales.

Por lo anterior, para acceder a una solicitud de nivelación salarial, no basta argüir el desempeño de un cargo de igual denominación, sino que se debe demostrar además, que

las funciones ejercidas por uno y otro son iguales, y la remuneración de los demás frente a los que se dice son pares es igual para todos, pues solo así se pueden derivar las consecuentes repercusiones salariales, ya que son los celebrantes del contrato de trabajo, y no el juez, los llamados a estipular el salario retributivo del servicio, y sólo cuando se desconoce, el mínimo legal resulta procedente y viable la interpretación judicial para corregir el despropósito que el pacto en contrario a la ley conlleva, considerando que es sumamente claro que el concepto de igualdad implica, funciones y actividades iguales.

La anterior situación tiene razón de ser, reiterando que el concepto de igualdad presupone funciones y actividades iguales, pues no son otros los alcances que se le deben dar a los preceptos legales que consagran tal figura, ya que para ello deberá demostrase que cuando al menos dos personas ejecutan un trabajo con igual capacidad profesional o técnica, la misma antigüedad, la misma experiencia en la labor, la diferencia de salario se debe a un trato discriminatorio injustificado.

Igualmente, el artículo 53 de la Constitución Política, señala en forma perentoria los principios mínimos que el legislador habrá de tener en cuenta cuando dicte las normas integrales del Estatuto del Trabajo y que uno de ellos es justamente aquel según el cual todo trabajador tiene derecho a una remuneración mínima, vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo, aspecto este último que se expresa, como lo han venido sosteniendo las altas Cortes, en términos de igualdad: "a trabajo igual, salario igual"; norma que además de estar dirigida a la protección especial del trabajo en condiciones dignas y justas, pues constituye un garante del principio general de la igualdad, inherente al reconocimiento de la dignidad humana, que impone dar el mismo trato a las personas que se encuentran en idéntica situación, admitiendo la diversidad de reglas cuando se trata de hipótesis distintas.

Bajo la orientación de los preceptos legales y supralegales, toda distinción entre las personas, para no vulnerar el derecho constitucional a la igualdad, debe estar clara y ciertamente fundada en razones que justifiquen el trato distinto. Ellas no pueden ser fruto de la voluntad, el capricho, la arbitrariedad o el deseo del sujeto llamado a impartir las reglas o a aplicarlas, sino de elementos objetivos emanados cabalmente de circunstancias distintas, que de suyo reclaman también trato adecuado a cada una, tales como la eficiencia, la jornada laboral y condiciones laborales, entre otras, entre las que cabe, lógicamente, el acuerdo de voluntades de las partes, cuando no se desconoce el mínimo de derechos, y el pacto en tal sentido resulte más favorable a los intereses del empleado.

Al respecto, resulta precisar que es reciente la modificación legislativa del precepto acabado de citar, en efecto el artículo 143 del Código Sustantivo de Trabajo en su redacción inicial había dado lugar para que la jurisprudencia de la Corte Constitucional indicara, con apoyo en el principio de auto responsabilidad probatoria, elevado a canon legal en el artículo 167 del Código General del Proceso, que correspondía al trabajador demostrar el parangón a partir del cual se infiriera el trato desigual, y sólo cuando ello se satisfacía, se trasladaba la carga de la prueba al empleador respecto del trato diferenciado. Basta con remitirse a la Sentencia T-079 del 28 de febrero de 1995.
Con la entrada en vigencia del artículo 7º de la Ley 1496 de 2011, desde el 29 de diciembre de 2011, se implantó una ventaja probatoria a favor del trabajador, en tanto, de plano, se presumirá injustificado todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación.

Por ende, la ventaja probatoria que refulgió ulteriormente con su expedición, obliga al juzgador, cuando se denuncia la violación del aforismo «A trabajo igual, salario igual», a que aplique la presunción y con ella es obligación procesal del empleador acreditar en el juicio los elementos objetivos, vale decir evidentes por lo acreditados, que justifiquen el salario diferenciado, en orden a desterrar el conculcamiento del derecho fundamental a la igualdad de trato consagrado en el artículo 13 de la Constitución Política. Esta percepción, es consecuente con la expuesta por la H. Corte Constitucional en la Sentencia T-833 de 2012, al señalar:

> «El principio a trabajo igual, salario igual, responde entonces a un criterio relacional, propio del juicio de igualdad. Por ende, para acreditar su vulneración debe estarse ante dos sujetos que al desempeñar las mismas funciones y estar sometidos al mismo régimen jurídico de exigencias de cualificación para el empleo, son comparables y, no obstante ello, reciben una remuneración diferente. Se insiste entonces en que la discriminación salarial injustificada debe basarse en la inexistencia de un parámetro objetivo, discernible y razonable, que justifique la diferenciación».

Esta presunción de discriminación que se implementó en el sistema jurídico colombiano con la entrada en vigencia del artículo 7º de la Ley 1496 de 2011, no desconoce la Jurisprudencia que de antaño ha mantenido la H. Corte Suprema de Justicia, que en la sentencia del 19 de mayo de 2005, expediente: 24312, sostuvo:

> «El criterio que ha mantenido la Corte, es precisamente el de que para determinar si en efecto se produce la violación del principio contenido en el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo, necesariamente debe examinarse si la diferencia salarial existente obedece a razones meramente objetivas, o si, por el contrario, constituye un

> trato discriminatorio motivado eventualmente en circunstancias subjetivas por parte del empleador.
>
> De modo que por no ser de aplicación automática el precepto "a trabajo igual salario igual", es que debe determinarse en cada caso particular y concreto, si los cargos con funciones idénticas, son desempeñados por trabajadores que se encuentran en un mismo plano de igualdad en cuanto a su eficiencia, calidad y cantidad de trabajo, experiencia en las actividades que ejecuta, es decir, su antigüedad, así como su nivel profesional o académico, entre otras».

Teoría que es reiterada en sentencia del 3 de agosto de 2007, expediente: 29468, de la misma Corporación, así:

> «Es legítimo que existan diferencias razonables en la remuneración de los trabajadores, siempre y cuando estén fundadas en razones objetivas, como el régimen jurídico que se les aplica, o surgidas de aspectos relativos a la cantidad y la calidad del trabajo realizado, tales como la antigüedad del trabajador, la capacidad profesional, las condiciones de eficiencia, el rendimiento, la jornada laboral».

Y ya en otra oportunidad, en Sentencia del 10 de octubre de 1980 puntualizó:

> «De otra parte la igualdad en condiciones de eficiencia, que le permite a un trabajador realizar una labor de igual valor a la que otro realiza, debe ser apreciada objetivamente, aunque no sólo en cuanto al rendimiento físico, pues no se trata de remuneración por rendimiento. Debe configurarse también trabajos de igual valor frente a aspectos de tanta importancia como la capacidad de iniciativa y el sentido de responsabilidad al equipo, al material, al trabajo y seguridad de los compañeros y al cumplimiento de órdenes e instrucciones».

El amparo al trabajador que es objeto de discriminación salarial por factores subjetivos o discrecionales por parte del empleador en virtud del principio tuitivo de la jurisdicción dada la posición débil de trabajador en la relación contractual laboral, se ha mantenido invariable en la doctrina de la CSJ <SL 17462 de diciembre 14 de 2014> en la que se puntualiza… «Sin embargo, esta Corporación precisará el citado criterio, en cuanto a que, tratándose de relaciones de trabajo causadas antes de la modificación introducida al art. 143 del CST, por el art. 7º de la L. 1496/2011, según la cual «Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación», en casos como el presente, en que la relación laboral culminó en 2006, atendiendo al principio de la carga dinámica –y no estática- de la prueba, también deberá invertirse la carga probatoria. En consecuencia, si el trabajador aporta los indicios generales que

suministren un fundamento razonable sobre la existencia de un trato discriminatorio en materia retributiva, le corresponde al empleador –dado que está en mejores condiciones para producir la prueba-, justificar la razonabilidad de dicho trato».

Efectuadas las anteriores precisiones sobre los presupuestos que permiten exigir válidamente una nivelación salarial, se tiene que en el proceso no es objeto de discusión la existencia de dos contratos de trabajo, configurándose el ultimo desde el 10 de agosto de 2014 y finalizando el 19 de octubre de 2016, (fls. 32 y 54), así como que en este contrato ocupó el cargo de Coordinador Operativo, y se trató de un contrato en la modalidad «a destajo». Además de lo anterior, se tiene probado que la demandante devengaba un salario de SEISCIENTOS CINCUENTA Y OCHO MIL TRESCIENTOS CINCUENTA PESOS ($658.350), contrario a lo manifestado por el apoderado de esta, pues no podría tenerse como salario la suma de NOVECIENTOS MIL PESOS ($900.000), como quiera que esta suma correspondía a lo devengado en el contrato que tuvo inicio el 17 de febrero de 2014 (fls. 10-12), cuando la actora ocupada el cargo de Team Leader.

Ahora bien, la demandante con miras a probar la desnivelación salarial de la cual aduce que fue objeto, allegó comprobantes de nómina de las dos relaciones laborales que existieron con la demandada INTERNATIONAL AVIATION SECURITY GROUP IASG LTDA, visibles a folios 15 al 31. De la misma manera, se recibió el testimonio de JULIÁN MARTÍNEZ, quien señaló que el salario dependía de cuantas horas manejaban las aerolíneas, y que el sueldo no siempre podía ser el mismo pues cada aerolínea pagaba diferente; aunado a lo anterior, adujo que la demandante no tenía un horario fijo, pues a veces entraba a trabajar a las 8:00 a.m. y otras veces a medio día.

Vale decir que las mencionadas pruebas, fueron las únicas allegadas tendientes a acreditar la presunta discriminación salarial, circunstancia por la cual, estima la Sala que en el presente caso, contrario a lo expuesto por el recurrente, no quedó demostrado el cargo, la igualdad de funciones, los salarios respecto de quien pretendió la nivelación, tampoco con base a qué criterios se generaba el referido concepto, el cual al parecer se deriva del cumplimiento de horas, las cuales por supuesto no se acreditaron en el plenario que hayan sido cumplidas por la demandante. Es así como ninguna de las pruebas recaudas en el curso de la primera instancia, le permite a la Sala realizar una comparación efectiva sobre aspectos relacionados con conocimientos, experiencia, cumplimiento de horas y aquellos factores clave para determinar el salario que debía percibir la actora, con ocasión a la regla “a trabajo igual salario igual”.

En virtud de los argumentos expuestos, y no siendo más los puntos pendientes de estudio y definición, se confirmará la decisión de primer grado. Así se decidirá. Sin costas en esta instancia por considerar que no se causaron.

## DECISIÓN

Con fundamento en las anteriores consideraciones la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

## RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de primera instancia, por las razones expuestas en la parte motiva de la providencia.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia, ante su no causación.

## NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Notifíquese por EDICTO la presente decisión de conformidad con el literal D del numeral 3 del artículo 41 del CPT y de la SS en virtud del reenvió dispuesto por el artículo 145 ibídem en concordancia con el artículo 40 ídem.

RAFAEL MORENO VARGAS
Magistrado

DIEGO FERNANDO GUERRERO OSEJO
Magistrado

DIEGO ROBERTO MONTOYA MILLÁN
Magistrado

Firma escaneada según artículo 11 del Decreto 491 del 28 de marzo de 2020.