

Proceso: Ordinario Laboral
Radicado: 66001310500320200017101
Demandante: Augusto Briceño Ayala
Demandado: Asociación Bienestar De La Familia Colombiana Profamilia
Asunto: Apelación Sentencia del **16 de mayo de 2022**
Juzgado: Tercero Laboral del Circuito
Tema: Reintegro – Nivelación salarial – Indemnizaciones

**TRIBUNAL SUPERIOR – SALA DE DECISIÓN LABORAL
DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA**



Magistrado Ponente
GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO

Pereira, seis (06) de mayo de dos mil veinticuatro (2024)

Aprobado por Acta No. 64 del (30/04/2024)

El Tribunal Superior de Distrito Judicial de Pereira, Sala de Decisión Laboral, procede a resolver los recursos de apelación formulados, respecto de la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso ordinario promovido por **AUGUSTO BRICEÑO AYALA** en contra de la **ASOCIACIÓN BIENESTAR DE LA FAMILIA COLOMBIANA PROFAMILIA**, cuya radicación corresponde al **66001310500320200017101**.

Seguidamente, se procede a proferir la decisión por escrito aprobada por esta Sala, conforme al artículo 15 del Decreto No. 806 de 2020, adoptado como legislación permanente por la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, la cual se traduce en la siguiente,

SENTENCIA No. 60

ANTECEDENTES

1.- Pretensiones.

AUGUSTO BRICEÑO AYALA demanda a la **ASOCIACIÓN PROBIENESTAR DE LA FAMILIA COLOMBIANA “PROFAMILIA”** con la finalidad de que se declare que su despido lo fue sin justa causa comprobada y declare la existencia de unas diferencias salariales por todo el tiempo que duró la relación laboral, respecto de los devengados de los médicos generales de la ciudad de Bogotá que desempeñan iguales funciones.

En consecuencia, aspira a que se condene al pago del reajuste de las prestaciones como: Cesantías, intereses a las Cesantías, primas de

servicios, vacaciones y aportes pensionales de acuerdo con el salario real y que debió ser pagado. Además de las indemnizaciones del artículo 64 del C.S.T., la del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y la contemplada en el artículo 65 CST en virtud del no pago de las cesantías con el valor que debieron ser.

2.- Hechos.

En síntesis, relata la accionante que inició a laborar para la demandada en el municipio de Pereira, como Médico General a través de un contrato de trabajo a término indefinido desde el 12 de febrero de 2016 hasta el 28 de septiembre de 2018.

Refiere que el 27 de septiembre de 2018 fue llamado a diligencia de descargos y una vez surtida esta, fue despedido argumentando el empleador una justa causa.

Frente a las conductas cuestionadas por el empleador, refiere que lo fue por: *(i) haber dejado un preservativo (condón) en un dispositivo médico; (ii) no haber hecho una prueba de embarazo antes de implantar un método de planificación; (iii) Remitir a una paciente a Medellín sin la historia clínica completa; (iv) Haber llegado tarde durante varios días y, (v) Haber sido objeto de quejas por parte de algunas usuarias o pacientes.*

Asegura que, en la diligencia de descargos, reconoció algunas faltas, como la impuntualidad en los meses de agosto y septiembre de 2018 y, respecto de las demás, justificó y aclaró que existía una cadena de responsabilidad de la cual él -en su condición de médico- no era el único obligado, o por la rapidez con la cual pueden cambiar las condiciones de salud de un paciente y su diagnóstico. En cuanto al procedimiento disciplinario, se queja de que no se le dio oportunidad de preparar su defensa, solicitar pruebas y controvertir las entregadas, por lo que la diligencia fue una simple formalidad, atendiendo a que la convocatoria a descargos fue un día antes de la diligencia, aunado a que solo minutos después de terminada le fue entregada la carta de despedido con justa causa, considerando que se le violó el debido proceso, pues el procedimiento no se cumplió conforme el artículo 11 de la Convención colectiva de trabajo.

En cuanto al salario, refiere que al ser contratado correspondió a la suma de \$1.868.500 más \$800.800 como beneficios extrasalariales, para un total de \$2.669.300. Al momento del despido era de \$2.938.100.

Afirma que la demandada también transgredió el derecho a la igualdad salarial por cuanto el salario mensual era inferior en \$540.600 respecto de los médicos en la ciudad de Bogotá quienes desempeñan iguales funciones y tienen a su cargo iguales obligaciones que las asignadas al personal médico de Pereira, considerando que sus cotizaciones y prestaciones debieron ser atendiendo dicha asignación salarial, por razones de igualdad.

La demanda fue radicada el 27 de julio de 2020 y, luego de ser subsanada fue admitida por auto del 2 de octubre de 2020.

3.- Posición de la demandada.

La **ASOCIACIÓN BIENESTAR DE LA FAMILIA COLOMBIANA PROFAMILIA** se opuso a las pretensiones bajo el argumento de que el despido se produjo por los graves incumplimientos del demandante al contrato de trabajo, siendo realizado el procedimiento disciplinario de manera legal y, respecto de las diferencias salariales alegadas indicó que no podía existir igual respecto del trabajador en Bogotá dadas las circunstancias diferenciales que existían en cuanto a las de tiempo, modo, lugar y condiciones en la prestación del servicio. **Excepciona:** *Prescripción, inexistencia de las obligaciones, temeridad, mala fe de la actora, cobro de lo no debido, compensación y pago, enriquecimiento sin justa causa y buena fe.*

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante decisión del 16 de mayo 2022, la Jueza Tercera Laboral Del Circuito de Pereira dispuso:

PRIMERO: Declarar que entre el doctor AUGUSTO BRICEÑO AYALA en su condición de trabajador y la entidad ASOCIACIÓN BIENESTAR DE LA FAMILIA COLOMBIANA PROFAMILIA en su condición de empleadora, existió una relación laboral regida por un contrato de trabajo celebrado por escrito, a término indefinido, con vigencia desde el día 12 de febrero del año 2016 y el 28 de septiembre del año 2018. **SEGUNDO:** Declarar que dicho contrato terminó por decisión adoptada por la entidad empleadora apoyado en justa causa para tal efecto. **TERCERO:** Señalar que durante la vigencia de la relación laboral el salario que se le reconoció directamente al doctor AUGUSTO BRICEÑO AYALA fue establecido teniendo en cuenta las condiciones de la ciudad en la cual se desempeñaba la actividad, como se explicó precedentemente, en consecuencia, la diferencia salarial estaba fundamentada en criterios objetivos. **CUARTO:** Como consecuencia de las anteriores declaraciones, negar las pretensiones planteadas en la demanda relacionadas con la nivelación salarial, reajuste de liquidación de prestaciones sociales, indemnización moratoria y la indemnización por

despido injustificado. **QUINTO:** Declarar probadas las excepciones de mérito planteadas por la entidad PROFAMILIA y que denominó inexistencia de las obligaciones, temeridad y mala fe de la parte actora y cobro de lo no debido. **SEXTO:** Condenar en costas procesales a la parte demandante a favor de la Demandada. **SÉPTIMO:** Declarar infundada la tacha por sospecha propuesta por la parte demandante frente al testimonio de la señora Ángela María Aguirre.

Para arribar a tal decisión, la A quo luego de analizar la prueba testimonial y documental relativo a los motivos que conllevaron al despido del trabajador, las encontró fundadas y legales, atendiendo el procedimiento disciplinario desplegado por la demandada, razón por la cual, concluyó que la terminación del contrato de trabajo estuvo apoyada en una justa causa, sin violación al debido proceso como se adujo en la demanda.

En cuanto a las diferencias salariales imploradas, inició mencionando el significado del salario y el principio de “trabajo igual, salario igual”, frente a lo cual trajo a colación el artículo 143 CST., indicando que correspondía al empleador demostrar los factores objetivos de diferenciación retributiva.

Para el caso concreto, tuvo en cuenta como pruebas documentales el contrato de trabajo, las certificaciones arrimadas por el empleador relativas a la remuneración de los cargos de médico general en la ciudad de Bogotá. De dichas probanzas coligió que para el cargo de médico general existían diferentes remuneraciones de los médicos generales de Bogotá, siendo superiores a los de Pereira, pues comparando dos cargos de Médico General en Bogotá y el demandante todos ellos eran diferentes. Para establecer la razonabilidad de dichas diferencias, trajo a colación el testimonio de *Luz Yanet Forero Martínez, Angela María Aguirre Zuluaga y Sandra Fajardo Pedroza*, manifestando dos de ellas conocer de las diferencias salariales por comentarios, pero la segunda de ellas, trajo a colación que en Bogotá se manejaba más volumen de servicios además de diferentes actividades que se podían dar por razón de los equipos y por los mismos profesionales, existiendo algunos que daban a los demás compañeros capacitaciones y actualizaciones en los procedimientos; debiéndose tener en cuenta que el caos vehicular y el costo de la vida en Bogotá hacía que existiera diferencia en el trato de dichos trabajadores para implementar ciertos derechos que no se daban en otros lugares, por lo que existían auxilios y beneficios frente a dichos reconocimientos y que además habían ciertos beneficios no salariales a los que se acogían por virtud del fondo de empleados. En suma, concluye que la diferenciación salarial no era discriminatoria sino objetiva atendiendo las circunstancias en la prestación del servicio que se daba en ambas ciudades, coligiendo que no era lo mismo trabajar en Bogotá que en Pereira,

por razones de traslado o desplazamiento en medios de transporte y lo que ello acarrea en cuanto a los costos como los de alimentación. Además, refiere que en Bogotá había mucho más despliegue de atención de personal por la cantidad más alta de usuarios que, comparativamente con Pereira en esta última era muy inferior; que dada la organización administrativa que tenían en Bogotá existía atenciones más especializadas por ejemplo con mayor tecnología, tanto así que de Pereira frente a ciertos pacientes, debía realizarse remisiones por ejemplo a Medellín, aspectos todos que permitían colegir que la diferenciación salarial era justificada y objetiva.

RECURSO DE APELACIÓN

La parte actora recurrió el fallo indicando que partiendo del hecho de que no hay discusión en la diferencia salarial entre los médicos generales de Pereira respecto de los de Bogotá, pero frente a la razón objetiva mencionada por el juzgado relativo a lo que justifica el pago diferenciado es el punto a recurrir, por cuanto se sostuvo que la diferencia salarial lo es por el costo de vida en la ciudad capital, la cual cuenta con grandes dificultades de transporte, aspecto que no comparte porque si así fuere, el salario mínimo también sería diferenciado para todas las ciudades del País y los de aquéllos trabajadores por ejemplo de la Rama Judicial. Por lo anterior, considera que no existió dicha razón objetiva frente a la diferenciación salarial.

ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA

Como la finalidad de esta etapa es atender la persuasión fáctica y jurídica sobre el tema objeto de discusión, bajo ese espectro se atienden los alegatos que guarden relación directa con los temas debatidos. Para tal efecto, mediante fijación en lista, se corrió traslado a las partes para alegar de conclusión, los cuales obran en el expediente digital. De la presentación de alegaciones en término, se remite a la constancia de la Secretaría de la Sala.

Surtido el trámite que corresponde a esta instancia, procede la Sala de decisión a dictar la providencia que corresponde, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

Conforme al anterior panorama, la Sala se ceñirá a los fundamentos del recurso de apelación, según lo dispuesto en el artículo 66A del CPTSS,

por lo que el problema jurídico se enmarca en: *ij*) determinar si es procedente el reajuste y pago de los salarios, y prestaciones del demandante nivelándolo al salario devengado por un Médico General de la ciudad de Bogotá.

Para resolver el problema jurídico planteado, resulta oportuno traer a colación los fundamentos normativos y jurisprudenciales aplicables.

Respecto a la nivelación salarial, esta se ampara bajo el desarrollo de los artículos 13 y 53 de la Constitución, *trabajo igual salario igual*, cimentado en el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo y el 5 de la Ley 6 de 1945, cuya relevancia es la garantía de la prohibición de discriminación por razones de raza sexo, religión, opinión política o actividad sindical, pretendiendo implementar un equilibrio en las relaciones jurídicas subordinadas, frente a la remuneración de la fuerza y calidad de trabajo.

Frente a dicho principio, la sentencia SL4305-2022, enseña que: *“la igualdad no es un concepto absoluto ni mucho menos lineal, automático o «formal» (CSJ SL1399-2019) que se agote en la mera comparación de dos situaciones de hecho, sino que merece el examen de las particularidades de cada caso con el propósito de predicar la igualdad entre iguales y la diferenciación entre distintos”*.

Ahora, importa recordar que, en materia de nivelación salarial, la Corte¹ ha mencionado que se pueden presentar dos situaciones: (i) Cuando se discute la mencionada homologación retributiva ante la existencia de un escalafón que fija salarios para determinado empleo. Situación ante la cual, se debe demostrar el *«desempeño del cargo en las condiciones exigidas en la tabla salarial, pero no será indispensable la prueba de las condiciones de eficiencia laboral»* (CSJ SL, 2 nov. 2006, rad. 26437) y (ii) Cuando se discute la diferencia salarial bajo el principio de nominado *«a trabajo igual, salario igual»*, a partir de la calidad que tienen en común dos puntos que se comparan *–tertium comparationis–*, tomándose un referente personal, *«en cuanto a puesto de trabajo, jornada laboral y rendimiento»* (CSJ SL4825-2020).

En cuanto a la carga de la prueba, frente al primer aspecto, la sentencia de radicación N.º 26.437 del 2 de noviembre de 2006 indica:

¹ SL2682-2023

“El tema tiene incidencia en la carga de la prueba del trabajador que pretenda la nivelación salarial. Es claro que, si la diferencia de salarios surge del desconocimiento de la equivalencia en las condiciones de eficiencia, al actor le incumbe la prueba de ese supuesto, mediante comparación con el servicio que preste otro trabajador mejor remunerado. Pero esa carga probatoria sobre las condiciones de eficiencia, por lo arriba explicado, no aplica a todos los casos. Porque si se alega como en este caso, la existencia de un escalafón que fija salarios para determinado cargo bastará probar el desempeño del cargo en las condiciones exigidas en la tabla salarial pero no será indispensable la prueba de las condiciones de eficiencia laboral”.

En el segundo de los casos, frente a la carga de la prueba, la sentencia CSJ SL17462-2014, reiterada en la CSJ SL15023-2016 y la CSJ SL1943-2023, indica:

“Para ahondar en razones, de acuerdo con la evolución de la jurisprudencia sobre el tema, en todo caso al trabajador le corresponde probar el trato diferente respecto de otro cargo de igual valor, para trasladarle al empleador la carga de probar las razones objetivas de la diferencia; es decir, no basta su sola afirmación de estar en igualdad de condiciones respecto de otro cargo, para hacerse merecedor de la nivelación. Cumple recordar la sentencia hito sobre el punto:

... la Sala tiene adoctrinado que el trabajador que pretenda una nivelación salarial por aplicación del principio «*a trabajo igual salario igual*», **tiene por carga probatoria demostrar el «puesto» que desempeña y la existencia de otro trabajador que desempeña o desempeñó el mismo puesto o cargo con similares funciones y eficiencia.** Sobre el particular son ilustrativas las sentencias CSJ, SL 5 feb. 2014, Rad. 39858, y SL 20 oct. 2006, Rad. 28441, donde reiteró lo dicho en las de 10 de jun. 2005 y 24 de may. 2005, Rads. 24272 y 23148, respectivamente. Criterio adoctrinado anteriormente, en la sentencia CSJ SL, 25 sept. 1997, Rad. 9255, reiterada en la del 16 de nov. 2005, Rad. 24575.

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. 7.º 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** (CSJ SL 17442 de 2014)².

Caso concreto

Para el análisis del presente asunto, debe tenerse en cuenta que en el escrito de demanda se sustentó que el demandante Augusto Briceño Ayala había desempeñado la misma labor que los médicos generales ubicados en la ciudad de Bogotá, para lo cual enunció como caso al trabajador Fidel

² Véase la SL4825-2020

Antonio Morales Rodríguez y se arrimaron por la demandada, copia de los desprendibles de nómina para cada año de los trabajadores Marilena Esthela Márquez Villarreal, Martha Rocío Cortes Salazar y Serge Pérez Rodríguez (carpeta 29).

La actora para apoyar sus dichos trajo copia del contrato de trabajo suscrito por él con Profamilia y el otro si del contrato suscrito por el trabajador comparado³ donde se extrae que, tanto Augusto Briceño Ayala⁴ como Fidel Antonio Morales Rodríguez⁵ ostentaban el cargo de MEDICO GENERAL, el primero en la ciudad de Pereira en el área asistencial y el otro en la ciudad de Bogotá en la Dirección Médica de Clínicas. De las citadas minutas, se aprecia que existía un salario base y una lista de beneficios extrasalariales no constitutivos de salarios, además, las funciones u obligaciones de ambos se sujetaron al cumplimiento de unos indicadores de gestión fijados por la empleador para cada caso e incluso, la bonificación IVE (*interrupción voluntaria del embarazo*) que se observa en el contrato del demandante como bonificación extralegal de riesgo, establece que su valor mensual sería liquidado de acuerdo con el número total de procedimientos de IVE que se realizara en el respectivo mes.

Ahora, al expediente se arrimaron los desprendibles de pago de nómina de los médicos generales que cumplen labores en la Dirección Médica de Clínicas de Bogotá donde se observan los salarios de los años 2016, 2017 y 2018⁶ y, para efectos de visualización, de los otro SI contractuales del demandante y la liquidación final de prestaciones, además de los diferentes desprendibles de nómina, se extractaron los salarios para cada anualidad, reduciéndose en el siguiente cuadro la información relevante:

Nombre Médico General	Dependencia	Salario 2016	Salario 2017	Salario 2018
MARILENA ESTHELA MARQUEZ VILLARREAL	Dirección Médica de Clínicas Bogotá	3.209.900,00	3.394.500,00	3.533.300,00
SERGE PEREZ CARDONA	Dirección Médica de Clínicas Bogotá	2.247.100,00	2.376.300,00	2.473.500,00
MARTHA ROCIO CORTES SALAZAR	Dirección Médica de Clínicas Bogotá	2.247.500,00		
FIDEL ANTONIO MORALES RODRIGUE	Dirección Médica de Clínicas Bogotá	2.247.000,00		
AUGUSTO BRICEÑO AYALA	Área Asistencial Pereira	1.868.200,00	2.822.700,00	2.938.100,00

De acuerdo con lo anterior, se tiene que, si bien es cierto que para el año 2016 el demandante contaba con un salario base menor, no así sucedió

³ Otro si, pág. 58-59, archivo 2

⁴ Contrato de trabajo pág. 16-26, archivo 2

⁵ Archivo 29

⁶ Ver carpeta 29 Documentos solicitados

con los devengados en 2017 y 2018 donde contaba incluso, con una base salarial superior al que tenía el trabajador *Pérez Cardona*. En este punto, también es de mencionar que de los desprendibles de nómina se desprende que aquellos factores que conllevó a que lo devengado fuera superior a lo obtenido por el actor, justamente se genera por la diversidad de beneficios extrasalariales que devengaban los trabajadores comparados (*Marilena Esthela Márquez Villarreal, Serge Pérez Cardona, Fidel Antonio Morales Rodríguez y Martha Rocío Corte Salazar*), siendo dichos beneficios extrasalariales por conceptos diversos, entre ellos: Aporte voluntario Dafuturo, Tarjeta visa alimentación, tarjeta visa gasolina, auxilio educativo, Auxilio vivienda, Aporte pensional adicional, Beneficio Aux Educación CF, Bonificación por riesgo y procedimiento IVE.

Para intentar mayor comprensión, se escucharon los testimonios de Luz Janeth Forero, Angela María Aguirre Zuluaga y Sandra Fajardo Pedroza, así:

Luz Janeth Forero,

Médica Especializada en epidemiología. Extrabajadora de Profamilia como Gerenta de Proyectos e investigaciones a nivel nacional.

Al ser preguntada, sobre el punto recurrido dijo lo siguiente: Que, de las funciones del demandante, *imaginaba -sic-* que eran las de médico por lo que tenía que atender interrupciones voluntarias del embarazo, desconociendo los detalles del ingreso o terminación del contrato de trabajo del demandante. Frente a las diferencias con los médicos generales entre el demandante y los médicos generales de Bogotá dijo no conocer la situación, pero que *imaginaba -sic-* que podían ser las funciones de médico iguales pero de las diferencias salariales dijo desconocer las evidencias de ello pero que habían algunos comentarios; indica que igual sucedía en los cargos de Gerentes sin conocer las razones de las diferencias salariales, indicando que cada cargo debía tener un nivel de conocimiento específico y de experiencia para cumplirlo.

Ángela María Aguirre Zuluaga

Enfermera jefa, Especialista en Administración de Salud – Directora de la Clínica Profamilia en Manizales por espacio de 7 años, estando encargada de la de Pereira por 2 años.

Refirió que el demandante era Médico General en Pereira. En cuanto a los salarios dijo que eran diferentes los de Pereira respecto de Bogotá porque en Bogotá el nivel de complejidad era mayor, la Clínica era más grande, el volumen de pacientes era considerablemente muy superior,

además que allí llegaban pacientes remitidos de otros sitios del País - se concentran pacientes de otras ciudades -, por lo que la atención era diferente en las Clínicas medianas y pequeñas comparada con las grandes, además que la calidad de vida era muy distinta. Relata que los salarios eran fijados desde el área de talento humano, pero se tenía en cuenta condiciones como la carga laboral en Bogotá, el costo de la vida era más elevado, la Clínica de Bogotá era Grande y Pereira era mediana, incluso, los salarios de los médicos generales de Pereira y Manizales eran iguales, porque el volumen de pacientes que se atienden con respecto de Bogotá era muy diferente. Hizo referencia a que el demandante nunca se quejó respecto de las condiciones laborales, ni de la remuneración recibida; que la jornada del demandante era incluso de 6 horas y no de 8 horas como en Bogotá. Explica que la bonificación por riesgo que aparecían en la nómina correspondía a las prácticas de IVE (*interrupción voluntaria del embarazo*) que se manejan de forma diferente en cada clínica; que los médicos de Bogotá entrenaban a otros, lo cual no pasaba en ciudades medianas o pequeñas. Frente a los beneficios extralegales dijo que había unas generales a todos los empleados y otras que son del fondo de empleados, según aplicaran los trabajadores interesados. Advierte que también era diferente el mercado de cada ciudad pues los salarios también eran acorde a ello; que algunos médicos en Bogotá eran formadores en diferentes técnicas de interrupción voluntaria del embarazo y en las ciudades pequeñas o medianas no era posible ser formador porque no se contaba con igual tecnología e infraestructura que en Bogotá para esos entrenamientos, además en la capital se manejaban técnicas de interrupción para edades gestacionales más avanzadas y por tanto el nivel de complejidad en Bogotá era mayor, tanto así que de las pequeñas o medianas remitían allí los pacientes.

Sandra Fajardo Pedroza.

Enfermera Profesional, Especialista– Enfermera de la Clínica Profamilia en Pereira por espacio de 22 años.

Refirió haber trabajado con el demandante indicando desconocer sobre las condiciones salariales de éste, por tanto, su intervención se circunscribió al desempeño laboral del demandante de cara al despido.

Del análisis integral de los medios de prueba, se puede concluir que, si bien en este caso se demostró que el demandante ejerció entre el 2016 al 2018 el cargo de **MÉDICO GENERAL** en Profamilia Sede Pereira, lo cierto es que igual denominación de cargo existía en la ciudad de Bogotá. Sin embargo, en este caso no se puede aducir que, a pesar de su denominación, se tratara de un cargo con iguales *funciones, jornadas, indicadores de*

eficiencia y antigüedad como para argüir que existían factores de igualdad en cuanto a la labor desarrollada y una desigual en cuanto a la *remuneración pagada*. Ello se afirma, porque el trabajador demandante para pretender la nivelación salarial trajo como punto de comparación copia del otro-si correspondiente al año 2016 del médico General **Fidel Antonio Morales Rodríguez** ubicado en la Dirección Médica Clínicas de la ciudad Bogotá, documento en la que se puede observar que dicha minuta solo da cuenta que el trabajador comparado ya venía con una antigüedad en el servicio, limitándose a ofrecer información sobre la asignación salarial de 2016, sin ofrecer información adicional que permitiera concluir que se trataba no solo de un cargo de igual denominación sino también de iguales funciones, jornadas y condiciones de eficiencia.

Aunado a lo anterior, al observar las nóminas que militan en la carpeta 29, allí aparecen cuatro cargos de médico general en la dependencia Dirección Médica de Clínicas cuyas bases salariales son todas diferentes e incluso, resultando la remuneración del aquí demandante superior a lo devengado por el médico Morales Rodríguez para el año 2017 y, solamente se observa que para las anualidades del 2016 al 2018, únicamente el cargo de médico general de la dirección médica de clínicas de Bogotá, ocupado por *Marinela Esthela Márquez Villareal* contaba con una remuneración superior a los demás, sin bonificaciones adicionales y con algunos pagos por procedimientos IVE.

Frente a las anteriores circunstancias, recuérdese que según el testimonio de **Ángela María Aguirre Zuluaga**, allí se explica que el factor objetivo de diferenciación, se debía a la más alta demanda de usuarios y atenciones en la ciudad capital, el nivel de complejidad allí manejado, la especialidad de equipos y procedimientos practicados, las jornadas de atención y la actividad de capacitación que debían realizar algunos de los médicos en el manejo de la tecnología y procedimientos hacia otros galenos, situaciones que no se daban en ciudades como Manizales y Pereira donde el nivel de complejidad y de atención, eran muy inferior al dado en la ciudad de Bogotá.

En síntesis, el factor objetivo de diferenciación salarial denotado por el apelante que dedujo la *Aquo* no se circunscribió únicamente a las condiciones de transporte, sino que, además, a las condiciones especiales que existen en la sede de Bogotá, por lo que en este caso la parte actora no cumplió con la carga de por lo menos probar que los trabajadores comparados tenían funciones iguales o similares en condiciones de trabajo

e incluso, invirtiendo la carga de la prueba, en este caso a pesar de que el actor acreditó la identidad de los cargos con igual denominación y los salarios diferentes, lo cierto es que la accionada probó que dichas diferencias obedecieron a factores objetivos como el volumen más alto de pacientes (mayor demanda), procedimientos más especializados o complejos, manejo de infraestructura más robusta y por tanto, mayores niveles de exigencia.

En tal orden, se puede afirmar que si bien el cargo resulta ser en apariencia igual por su igual denominación, lo cierto es que en las cláusulas contractuales se observa la existencia de unos indicadores o metas, aspecto que se compadece con lo dicho por la testigo traída a juicio cuando relata que en Pereira era distinto que en Bogotá porque la primera se trataba de una Clínica mediana y la segunda, eran Clínicas grandes, circunstancia que influía en el salario por mayor demanda de pacientes o usuarios, la jornada de trabajo donde las medianas eran de 6 horas y las grandes de 8 horas, la bonificación IVE era también diferente pues si se observa la minuta del contrato se establece su valor este responde a las cantidades de usuarios atendidos; en la ciudad capital algunos médicos eran formadores dada la mayor tecnología e instrumentación con que contaban.

Con todo, le competía al promotor de la litis la carga de acreditar la existencia de otra persona que desarrollara idéntico cargo con similares funciones, y equivalencia de jornada de trabajo, rendimiento y eficiencia, de donde se colija el trato diferenciado. Sin embargo, obsérvese que en este asunto si bien la denominación resulta igual y sin que exista un escalafón salarial o niveles para cada uno, no se demostró la igualdad en términos de rendimiento, eficiencia e incluso, jornadas de la cual se colija el trato diferenciado, por lo que aparece demostrado en el proceso que esa diferenciación salarial en los médicos generales de una ciudad grande y con relación a una mediana o pequeña, no es fruto de una aplicación caprichosa de la empleadora sino que, por el contrario, obedece a razones objetivas que explican y justifican el cuestionado desnivel del ingreso entre el demandante y los trabajadores cuyo salario fue comparado.

Con todo, al no haber prosperado el recurso incoado por la parte actora, en esta instancia se le condenará en costas a favor de la parte demandada.

DECISIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA

Por lo expuesto, **la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira del 16 de mayo de 2022.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo del señor AUGUSTO BRICEÑO AYALA, a favor de la demandada PROFAMILIA.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Quienes integran la Sala,

GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO
Magistrado Ponente

OLGA LUCIA HOYOS SEPÚLVEDA
Magistrada

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ
Magistrado

Firmado Por:

German Dario Goez Vinasco
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 003 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Julio Cesar Salazar Muñoz
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 002 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Olga Lucia Hoyos Sepulveda
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 004 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **8233e7b2b37aad54c98624fa5f2f5943e4c45d269b1caa008223a9e3a09fa058**

Documento generado en 03/05/2024 10:34:22 a. m.

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>