

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

JUZGADO NOVENO LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.

Referencia: Proceso ordinario laboral de única instancia
Radicado: 11001 41 05 **010 2020 00034** 01
Demandante: Andrés Lugo Uribe
Demandado: Compañía Nacional de Levaduras Levapan S.A.

En Bogotá D.C., a los 25 días del mes de abril de 2023, procede este Despacho judicial a resolver el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida por el Juzgado 10 Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C., el 23 de julio de 2021, y proferir la siguiente sentencia.

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES

El señor Andrés Lugo Uribe, actuando por intermedio de apoderado judicial, interpuso demanda ordinaria laboral de única instancia con el fin de que se condene a la encartada a aplicar la nivelación salarial correspondiente al cargo de supervisor de logística, desde febrero de 2018. Concomitantemente, deprecó la condena por las diferencias que se generaron en las prestaciones sociales y las vacaciones, junto con la indexación de tales emolumentos.

Para sustentar sus pretensiones la parte actora adujo que celebró un contrato trabajo a término indefinido el 3 de mayo de 2017, el cual se mantiene vigente. Bajo ese escenario, relató que desempeña el cargo de supervisor de logística y que su salario inicialmente pactado equivalía a \$1.472.000, pero fue incrementado en enero de 2018 a \$1.770.000.

Además, expuso que en la empresa hay otros supervisores de logística, quienes devengan un salario superior al del demandante, pero la

demandada se ha negado a equiparar el salario del trabajador al de sus homólogos.

II. ACTUACIÓN PROCESAL

La demanda fue admitida por auto del 22 de julio de 2020, donde se ordenó notificar a la pasiva a fin de que ejerciera su derecho de defensa y se pronunciaran frente a lo pretendido por la demandante (f. 172 y 173).

En audiencia del 1° de diciembre de 2020 la demandada dio contestación al escrito introductorio, señalando que el demandante devenga un salario equivalente a \$2.063.000 y advirtió que el salario se fijó acorde con la experiencia, antigüedad, formación académica, tamaño de la operación y desempeño del trabajador. Propuso las excepciones de cobro de lo no debido por inexistencia de causa y obligación, prescripción, compensación, buena fe y la genérica.

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado 10 Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C., en sentencia del 23 de julio de 2021, absolvió a la demandada de todas las pretensiones instauradas en su contra al considerar que, valoradas las pruebas recaudadas, las diferencias salariales con otros supervisores logísticos se encontraban justificadas por una subclasificación en los cargos, por las labores encomendadas y la antigüedad.

IV. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Mediante auto del 27 de octubre de 2021 se corrió traslado a las partes por el término de cinco días para que presentaran sus alegatos de conclusión, de conformidad con el artículo 15 del Decreto 806 de 2020.

El 29 de octubre de 2021 el apoderado de la parte demandante aportó sus alegatos, manifestando que existió una desigualdad salarial, aun habiendo identidad de funciones. También consideró que esa distinción no se justificaba a partir de la ubicación de las sedes y del turno adicional creado para algunos supervisores logísticos. Asimismo, expuso que de los interrogatorios se extrae que los señores Ferney Cubides, Wilson Cajamarca y Marcelino Camargo tienen las mismas funciones y tienen perfiles similares.

Por lo anterior, solicitó que se condene a la demandada al pago de la nivelación salarial, reliquidación de prestaciones y vacaciones, y que se le conceda una estabilidad laboral reforzada al trabajador.

De otro lado, la demandada alegó que no es procedente la nivelación salarial respecto de los señores Marcelino Camargo, Ferney Cubides y Wilson Cajamarca, como quiera que no se acreditó que tuvieran las mismas funciones, responsabilidades y experiencia. En este orden, relató que el demandante no tiene las mismas responsabilidades que un supervisor logístico CEDI, puesto que en estos centros se maneja el 80% del inventario de la compañía.

V. CONSIDERACIONES

1. Nivelación salarial.

El demandante solicita que se condene al pago de la nivelación salarial, aduciendo que desde enero de 2018 su salario corresponde a \$1.770.000, mientras que el de otros supervisores logísticos equivale a \$2.240.000. Igualmente, deprecia que se reliquiden sus prestaciones sociales y vacaciones.

Como antesala al examen del caso en concreto que se nos presenta, esta Juzgadora considera pertinente hacer un bosquejo de la figura jurídica de la nivelación salarial, pues es materia ineludible de estudio en el proceso y con base en estas consideraciones se adoptarán los elementos que permitirán tomar una decisión.

En principio, debe decirse que la nivelación salarial se ve reflejada en la castiza expresión de *“a trabajo igual, salario igual”*, lo que de contera implica la observancia de los referentes constitucionales contenidos en los artículos 13, 25 y 53 como marco supra legal orientador de esta máxima. Sin embargo, la aplicación de esta regla no es tan elemental como parece. En los siguientes términos se ha referido la doctrina al mencionado apotegma:

“No por la simplicidad de como se enuncia el aforismo, la tesis de la igualdad resulta igualmente sutil, pues la norma los contempla en lo que señala como al trabajo desempeñado en puesto igual, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, lo que hace la diferencia.

(...)

La diferencia o el problema estriba en distinguir las calidades o cualidades objetivas y jurídicas entre quienes son iguales, porque entre

desiguales no se presenta el problema de igualdad, entonces, delante a un mismo cargo, se impone determinar si las personas que los ocupan tienen la misma antigüedad, experiencia, capacitación, estudios, especialidades y demás condiciones que, jurídicamente, hacen la distinción delante de las diferencias objetivas”. López Villegas, Eduardo; Compendio teórico práctico de derecho del trabajo; pág. 377 y 378; editorial Legis; 2015.

En vista de esto, el artículo 143 del C.S.T. consagró esta regla, admitiendo que son legítimas las distinciones cuando obedezcan a factores objetivos de producción. En estas palabras, es indispensable establecer que el cargo del trabajador que reclama la igualdad debe ser el mismo del otro trabajador sobre el cual se funda el trato desigual y que sus condiciones particulares de rendimiento, formación, capacitación, experiencia, responsabilidad y labores son equiparables, como se ha expresado por la jurisprudencia de la jurisdicción ordinaria en providencias como la sentencia SL-17063 de 2017. Evidenciada esta situación, se aplica la presunción de que trata la norma en cita.

Entonces, si las premisas para la aplicación del aforismo son la existencia de un puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, no le basta al trabajador con acreditar la presencia de otro puesto de trabajo de igual denominación en la estructura de la empresa, pues, como se expuso en sentencia SL-3165 de 2018, el demandante se encuentra compelido a brindar convicción acerca de una identidad en las condiciones de eficiencia.

Para una mayor precisión sobre las cargas probatorias en los procesos de nivelación salarial la sentencia SL-3688 de 2020, acogiendo lo dicho en las sentencias SL-1503 de 2016 y SL-14349 de 2017, expuso que:

“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:

Sobre el tema de la carga de la prueba, 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. (Negrillas fuera del texto original).

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° 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. (Negrillas fuera del texto original).

Reafirmando lo dicho por la doctrina, la jurisprudencia ha enunciado algunos factores objetivos de distinción, como puede verse en la sentencia SL-1174 de 2022:

“Al respecto, importa destacar que de acuerdo con el artículo 5.° de la Ley 6.ª de 1945, cuando dos o más trabajadores desempeñan un trabajo en condiciones similares debe darse aplicación al principio de «a trabajo igual salario igual». Y al respecto, es oportuno destacar que esta Corte ha precisado que es legítimo que existan diferencias en la remuneración de los trabajadores siempre y cuando estén fundadas en razones objetivas, tales como capacidad profesional o técnica, antigüedad, experiencia en la labor, cargas familiares o de rendimiento en la obra (CSJ SL12814-2016, entre muchas otras)”.

Luego, para el caso en concreto, se tiene que entre las partes existe un contrato de trabajo a término indefinido desde el 3 de mayo de 2017, como

fue aceptado en la contestación al hecho primero. De la misma forma, no es objeto de discusión que el demandante ocupa el cargo de supervisor de logística y que el salario inicialmente pactado correspondía a \$1.472.000.

Continuando, al demandante le fue incrementado su salario en marzo de 2018, ascendiendo a la suma de \$1.770.000, como se puede corroborar con los desprendibles de nómina adosados en el escrito introductorio (f. 97). Sin perjuicio de esta circunstancia, relata que su salario es inferior al de otros supervisores logísticos, particularmente respecto de los señores Ferney Stiduar Cubides Jaime y Wilson Ferney Cajamarca Gómez, quienes cuentan con el cargo de supervisor logístico CEDI.

Por otra parte, la demandada adosó un reporte de las ventas, toneladas, gastos, valores de inventario y puestos a cargo en las distintas sedes, argumentando con ello que las responsabilidades, labores y funciones eran diferentes en cada una de sus sucursales (f. 337). También adosó una presentación respecto de la planeación logística de la compañía, donde se refleja que la estructura difiere entre el Centro de Distribución Nacional, los Distritos y las Agencias.

Además, la demandada aportó una certificación que data del 26 de noviembre de 2020 (f. 352), donde se enlistan los nombres de los supervisores logísticos de Levapan, así como su salario básico. Allí se observa que el señor Marcelino Camargo Castillo devenga un salario superior al de los demás supervisores. Valga indicar que en el plenario obra el contrato de trabajo que firmó el señor Camargo con la sociedad para iniciar sus labores el 24 de julio de 1991.

Continuando, al interrogar a la representante de la sociedad demandada se obtuvo la descripción respecto de la diferencia entre el CEDI y los distritos, junto con los porcentajes de ventas, toneladas, vehículos y demás factores que dan cuenta de una mayor carga en el CEDI. En igual forma, la representante señaló que el demandante solicitó el cambio de sede a Montevideo, que en noviembre de 2019 hubo un cambio en la estructura logística de la empresa, que el sufijo CEDI se adicionó para todos los cargos que laboraban en la sede de Funza, que el señor Marcelino Camargo lleva 30 años en la empresa y por ese factor tiene un salario mayor al de los otros supervisores logísticos.

En cuanto al demandante, este manifestó que empezó a laborar en el Centro de Distribución Nacional y luego fue trasladado a Montevideo. Igualmente, narró que las tareas del CEDI son mayores a las de los distritos, que tiene

23 personas a cargo y que en el CEDI los supervisores tienen aproximadamente 48 personas a cargo, que en el CEDI se trabaja en tres turnos y en los distritos en dos.

En lo que concierne a los testigos, el señor Ferney Cubides adujo que es supervisor logístico CEDI y trabajó con el demandante en las sedes de Fontibón y Funza, llevando a cabo las mismas funciones hasta que el señor Lugo Uribe fue trasladado a Montevideo. Refirió que al momento de ingresar a la compañía contaba con 16 años de experiencia relacionada e insistió en que actualmente las funciones distan por capacidad de la operación, canales, horarios y personal a cargo.

El señor Wilson Cajamarca manifestó que trabajó con el demandante en el 2017 cuando era analista, que actualmente tiene el cargo de analista de planeación logística y fue supervisor logístico en el CEDI Funza, pero al momento de ocupar este cargo el señor Lugo ya no se encontraba en esa sede. Recalcó que en Montevideo habían dos canales de atención, mientras que en Funza habían 6 o 7 canales, dentro de los cuales se incluía importación y exportación.

La señora Claudia León Cubillos informó que es Jefe de Gente y Cultura en Levapan, conoce al demandante desde el 2018 y expuso los indicadores de las operaciones de Levapan de manera comparativa entre Funza y Montevideo, enfatizando que Funza es la única sede que abastece a las demás del país y hace exportaciones. Adicionalmente, expuso las diferencias existentes entre los cargos de supervisores logísticos CEDI y supervisores logísticos, haciendo la salvedad de que el señor Marcelino Camargo devenga más que sus compañeros, pero tiene una antigüedad en la empresa de 30 años, la cual es muy superior a la de cualquier supervisor logístico.

En suma, la testigo indicó que después de la restructuración los requisitos para ser supervisor logístico eran contar con tecnólogo y dos años de experiencia en el manejo de personal; sin embargo, el señor Lugo Uribe y otro supervisor eran los únicos que no contaban con el requisito de estudio.

El señor José Darío Carvajal comunicó que es Jefe de Distribución en Montevideo de la Compañía de Levaduras, labora hace 32 años en Levapan, es el jefe inmediato del demandante y que existe una diferencia salarial respecto del señor Camargo Castillo debido a que este se ha formado en la empresa, debido a que labora hace 30 años para la sociedad. En su declaración hizo énfasis en que existe una diferencia notoria entre las

capacidades de operación de Funza y Montevideo, pues Funza es el eje central de la actividad de la empresa.

A su turno, el señor Juan León Mayo manifestó que es Jefe de Logística CEDI y al momento en el que ingresó con el señor Lugo Uribe era superior del demandante. También expresó que el demandante le solicitó ser trasladado de Funza a Montevideo e ilustró al a quo acerca de las distinciones existentes entre el CEDI y la operación de Montevideo.

Con base en lo anterior, considera el Despacho que no hay lugar a la nivelación deprecada, teniendo como antecedente que ésta es reclamada a partir del 2018. Entonces, obsérvese que el demandante devengaba un salario de \$1.472.000 desde el inicio de su contrato y para el mes de marzo fue incrementado a la suma de \$1.770.000. Así, se puede observar en los comprobantes de nómina que los salarios básicos de los señores Mario Andrés Granada Guisao y Marcelino Camargo Castillo eran superiores a los del demandante, pero son distinciones que se encuentran fundadas en criterios objetivos de diferenciación.

Para el caso del señor Granada Guisao se evidencia en su hoja de vida que cuenta con un tecnólogo en producción culminado y estudios profesionales en ingeniería de producción, los cuales se encontraban en curso desde el año 2015; mientras que el demandante acreditaba un técnico en coordinación de procesos logísticos. Esta diferencia académica, a juicio del Despacho, justifica que el señor Granada Guisao devengara \$22.000 más que el señor Lugo Uribe. Asimismo, se evidencia que en el archivo A9 que las demás distinciones salariales que pudieron acaecer en el año 2019 se encuentran convalidadas por temas de formación, como también se colige del testimonio de la señora León Cubillos.

Ahora, más que legítima es la discrepancia que existe en los salarios del señor Camargo Castillo y el demandante, como quiera que el primero ha estado al servicio de la empresa por más de treinta años, mientras que el señor Lugo trabaja en Levapan desde el 2017. Tal factor, desde luego, es admisible a la hora de remunerar al trabajador que fielmente ha dedicado gran parte de su vida laboral a construir un vínculo de confianza con un empleador y durante un extenso lapso ha aportado al crecimiento de la compañía.

Prosiguiendo, a partir del 3 de septiembre de 2018 (f. 261) el demandante fue trasladado a la sede de Montevideo para desempeñar el cargo de supervisor logístico. Es de resaltar que los testigos al unísono resaltaron que

las labores del supervisor logístico y del supervisor logístico CEDI son distintas en cuanto a la capacidad de operación, los turnos, las personas a cargo, los vehículos a cargo, las labores, las toneladas que manejan las sedes, el valor del inventario y la responsabilidad en el cargo, entre otros.

Ello supone que es legítima una diferencia salarial entre los cargos y, en cuanto a las personas que se reclama la nivelación salarial, debe exaltarse que el señor Ferney Cubides contaba con mayor experiencia al momento del ingreso a la empresa y que se desempeña como supervisor logístico CEDI, llevando a cabo un mayor volumen de tareas como fue explicado reiteradamente por los testigos.

Frente al señor Cajamarca, también existen las mismas distinciones, teniendo presente que en el momento en el que ocupó el cargo de supervisor logístico CEDI, el demandante era supervisor logístico en Montevideo, motivo por el cual el señor Lugo Uribe no desarrollaba tareas en la cantidad que sí lo hacía el señor Cajamarca por su condición de supervisor logístico CEDI.

Así, concluye el Despacho que es totalmente objetiva la distinción salarial en cuanto al cargo de supervisor logístico CEDI y supervisor logístico de distrito y, lo que es más, acorde con las pruebas recaudadas únicamente se observa que el señor Marcelino Camargo Castillo tiene un salario básico mayor al de los demás supervisores logísticos de distrito. Sobre tal aspecto, se itera, también existe una justificación por el tiempo en el que el señor Camargo ha prestado sus servicios para la empresa, como se puede corroborar con el contrato de trabajo aportado (f. 358).

Entonces, se colige que la decisión de primera instancia es acertada en torno a negar la nivelación salarial que se deprecó frente al señor Camargo y a los supervisores logísticos CEDI, por lo que se confirmará la providencia emitida por la Juez 10° Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C.

2. Costas.

Sin costas en esta instancia ante su no causación.

VI. DECISIÓN

En mérito a lo expuesto, el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Bogotá D.C., administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 23 de julio de 2021 por el Juzgado 10° Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C.

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

TERCERO: ORDENAR la devolución del expediente al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

CLAUDIA MARCELA PERALTA ORJUELA

JUEZ

KJMA.

Firmado Por:

Claudia Marcela Peralta Orjuela

Juez

Juzgado De Circuito

Laboral 009

Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

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: **2b06ba7fe0c97ba7abf7d421625e14cb348b2b1c3fab3d14f59a60218d31e4d9**

Documento generado en 25/04/2023 04:47:11 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>