



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

Santiago de Cali, veintiuno (21) de junio de dos mil veintidós (2022).

SENTENCIA NÚMERO 187

Acta de Decisión N° 61

El Magistrado Ponente **CARLOS ALBERTO OLIVER GALE**, en asocio de los Magistrados **MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO** y **LUIS GABRIEL MORENO LOVERA**, integrantes de la Sala Sexta de Decisión Laboral, procede a dictar las providencias correspondientes, en orden a resolver la Apelación de la Sentencia N° 84 de 26 de abril del año 2021, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia instaurado por la señora **DIEGO LEÓN CAÑAVERAL GARCÍA** en contra de **OMNITEMPUS LIMITADA**, bajo la radicación N° 760013105-001-2019-00286-01.

ANTECEDENTES

El señor Diego León Cañaveral García, por intermedio de apoderado judicial, presentó demanda ordinaria laboral en contra de Omnitempus Limitada, con el fin de que se declare la existencia de una relación laboral mediante contratos laborales a término definido e indefinido; que se declare la desigualdad salarial y ordenar pagar los valores que corresponden a la nivelación salarial; se declare la terminación de la relación laboral atribuible al empleador; y por ende, condenar a pagar la correspondiente indemnización por la terminación unilateral del contrato; la indexación de las sumas que se llegaren a conceder; condenas a Costas.



Que, suscribió un contrato de trabajo con la entidad a término definido por tres (03) meses, el día 28 de mayo de 2008, como guarda de seguridad; recibía una contraprestación de un S.M.L.V (\$461.500) y una bonificación de (\$300.437), lo cual cubría horas extras, recargos nocturnos, dominicales y festivos; después de un mes fue ascendido al cargo de coordinador de puesto, pero continuó recibiendo el mismo salario y la misma bonificación; posteriormente fue designado como escolta disponible, con la contraprestación de un S.M.L.V, pero sin bonificación; el 22 de febrero de 2012 fue notificado por el señor Samuel Rodríguez, subgerente de operaciones, que se ordenó su nombramiento como administrador de la agencia establecida en Cali; el 11 de mayo de 2012 mediante acta de junta de socios fue legalizado el nombramiento, pero siguió devengando el mismo salario; el día 16 julio se legalizó el nombramiento ante la superintendencia de vigilancia bajo la RES. 20131100040807; el día 30 de abril de 2013 se renovó la modalidad de contrato de termino fijo a término indefinido, su salario no varió; en varias ocasiones el demandante solicitó a Omnitempus la nivelación salarial de acuerdo a su condición de administrador de agencia, pero no recibió respuesta alguna; el 31 de julio de 2017 el señor Diego León Cañaveral, informó a la empresa la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa imputable al empleador; el 03 de agosto de 2017 el director general de Omnitempus aceptó la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo por parte del señor Diego León Cañaveral.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Al recorrer el traslado de la demanda, la empresa **Omnitempus Limitada** contesta la misma, manifestando Frente al acápite de hechos, indicó que son ciertos los hechos 1° ,7°, 8° y 12°; que los hechos 3° al 5°,6°, 9° al 11 no son ciertos, y el 2° en forma parcial; Se opuso a la totalidad de las pretensiones, considerándolas carentes de fundamento. Propuso como excepciones de fondo las que denominó prescripción, cobro de lo no debido por ausencia de causa e inexistencia de la obligación; buena fe; pago; compensación.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA



Mediante Sentencia N° 84 de 26 de abril del año 2021, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cali resolvió Absolver a la demandada Omnitempus Limitada de todas las pretensiones formuladas por el señor Diego León Cañaveral García; Costas a cargo de la parte demandante vencida y a favor de la demandada, agencias en derecho la suma de \$150.000,00.

RECURSO QUE SE ESTUDIA

Inconforme con lo resuelto en la sentencia de primera instancia, el apoderado judicial del señor **Diego León Cañaveral García** interpuso recurso de apelación. Con base a los siguientes argumentos.

Sea lo primero indicar la nivelación salarial, el despacho yerra al manifestar que no existe nivelación salarial en la función como escolta sino como administrador, hizo referencia como escolta; la empresa no remitió los certificados de salarios de los administradores de otras dependencias, la juez no lo tuvo en cuenta; en cuanto a la terminación del contrato él se basó que no le estaban pagando lo que se debía, es un desacuerdo a su salario; con referencia al artículo 143 la entidad no demostró la justificación de la diferenciación salarial, no presentó prueba; no acierta el despacho al analizar la prueba; lo que se alega es la nivelación salarial como administrador no como escolta; la carga de la prueba era de la entidad demandada; además no se le dieron los elementos necesarios para realizar su función; solicitó que se revoque la sentencia.

Las partes presentaron alegatos de conclusión los cuales se circunscribe a lo debatido en primera instancia y en el contexto de la providencia se da respuesta a los mismos.



CONSIDERACIONES DE LA SALA

1. NIVELACIÓN SALARIAL

Con fundamento en el artículo 143 del C.S.T el cual se refiere a “trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual..” establece tres elementos que configuran cuando es considerado este acápite, son los siguientes i) igual cargo o posición, ii) igual jornada, iii) e igualdad condiciones de eficiencia en el desempeño de la labor, al cumplirse estos tres elementos y al lograr ser probada por parte del trabajador el cual se encuentra desempeñando la misma función o labor, pero que no ha está siendo remunerada de la misma forma, entonces puede dar lugar a la petición de nivelación salarial.

De igual manera y en concordancia con los tratados o convenios 100 y 111 de la OIT, que se encuentran ratificados por Colombia y se encuentran configurados en las normas que regulan el trabajo en el ordenamiento jurídico, estableció el principio de igualdad salarial bajo el acapice “a trabajo de igual valor, igual remuneración.” Del mismo modo establece las condiciones que se deben cumplir para hacer valer este principio.

En tal sentido el trabajador al demostrar que ocupa un mismo cargo, una misma jornada y desempeña su cargo con la misma eficiencia o superior con el cual se compara o exige la igualdad de salario, puede aducir a lo pretendido que es la nivelación salarial.

La carga de la prueba es de quien pretende le sea concedido y reconocido su derecho, no como lo manifiesta el apelante que le correspondía a la parte demandada, por tanto, en el caso en estudio el demandante no logró demostrar que la jornada era igual y con la misma eficiencia en sus funciones, como era el cargo de administrador de agencia.



Al ser el demandante quien pretende que se le sea reconocida una igualdad salarial, no logra demostrar los trabajadores y salarios que con quien se pretende comparar, tal como lo ha aseverado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia (SL737 – 2021), así:

“En torno a la carga de la prueba, que le correspondía al trabajador que pretendía la nivelación salarial probar el desconocimiento de la equivalencia de las condiciones de eficiencia, mediante comparación con el servicio que presta otro trabajador mejor remunerado, pero que si el cargo era idéntico le bastaba con probar el ejercicio del mismo, para relevarse de dicha obligación, caso en el cual era empleador quien debía acreditar las razones objetivas que sustentaban tal diferenciación”

“Sobre el tema de la carga de la prueba la sala tiene adoctrinado que el trabajador que pretenda una nivelación salarial por aplicación “a trabajo igual salario igual”, tiene por carga probatoria demostrar el “puesto” que desempeña y la existencia de otro trabajador que desempeña o desempeño 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 reitero 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 de nov. 2005, Rad. 24575. (Subraya la sala).

“De lo estatuido en el art 143 del CST se deriva que dos trabajos se consideran iguales cuando también son iguales el “puesto”, la jornada y las condiciones de eficiencia de quienes los desempeñan; en tal caso el salario deberá ser igual. Se deriva también de ese precepto que dos trabajadores pueden recibir salarios diferentes, cuando no hagan el mismo trabajo, en puesto, jornada y condiciones de eficiencia”

Teniendo en cuenta lo anterior, se puede evidenciar que la carga de la prueba le corresponde al trabajador quien debe demostrar



notablemente que está percibiendo un salario o está siendo remunerado de manera arbitraria y deficiente a comparación de los demás trabajadores que desempeñan la misma labor, en la misma jornada y eficiencia.

En el caso en estudio el señor Diego León Cañaveral García, no logró demostrar que se encontraba desempañando un cargo en las mismas condiciones, cumpliendo la misma jornada y en las mismas condiciones de eficiencia con quien pretendía compararse, de igual manera el demandante no define ni logra demostrar con quien pretende hacer dicha comparación, es decir no demuestra de manera clara y concisa con quien pretende compararse para aducir el reconocimiento de la nivelación salarial pretendida.

Por otra parte, los testimonios que fueron presentados por la parte demandante no dan fe de que exista la diferenciación que se alega, simplemente manifiestan que el demandante les manifestó que no se sentía satisfecho con el salario que estaba devengando, que tenía mucho trabajo, que se le asignaba mucha carga laboral y por tanto no tenía tiempo ni para descansar, y que no estaba siendo remunerado de la mejor manera en comparación de otros trabajadores que laboraban en otras sucursales de la empresa, tal es el caso del testimonio del señor Pablo Emilio Coral Daza, cuando en su dicho señaló:

Juez: ¿Usted esta situación la conoce, es decir el motivo de por qué el señor Diego no continuó prestando sus servicios en Omnitempus, la conoce por que usted se dio cuenta o usted prestaba sus servicios en Omnitempus en ese entonces en el año 2017? ¿O por qué el señor Diego se lo comento?

Señor Pablo: Porque nosotros estábamos vinculados por prestación de servicios independiente, entonces él nos llamaba hasta tenía un esquema grande que necesitaba gente como conductor escolta o como escolta, nos llamaba, si teníamos disponibilidad de tiempo, entonces cuando lo encontré le dije: ¿entonces cómo va el trabajo, que no me ha vuelto a llamar? Me dijo yo ya no laboro con Omnitempus.



Pero desconozco los motivos de los por qué el terminó la relación laboral con Omnitempus, porque pues esos si son manejos internos de él con la empresa, pues, directamente sé que uno de los motivos era porque no le estaban pagando como coordinador administrativo de la oficina, que estaba con un salario por debajo de lo ideal comparado con otros administradores, administrativos de otras ciudades, él me decía que por ejemplo el coordinador Julián de El País tenía un salario por encima de él, y el coordinador de Medellín también que estaba con un salario del doble de él y que cumplían las mismas funciones, y por eso tenía ese descontento y que no le había reconocido la empresa.

Juez: Conforme a la pregunta que usted me acaba de responder, ¿usted tiene conocimiento directo de que, en realidad en otras sedes diferentes a Cali, existían otros trabajadores que también ejercían las funciones de Escolta y administrador y que tuvieran una remuneración más alta que la del señor Diego León Cañaveral?; ¿A usted le consta directamente?

Señor Pablo: Directamente no, porque no vi ningún documento, ni ningún desprendible, pero si él me hacía los comentarios abiertos, adicional por los 35 años que llevo yo de experiencia en seguridad, como le dije anteriormente, se manejan los contratos de un salario es el de guarda y otro es el de escolta, otro es el de coordinador administrativo o coordinador operativo, siempre según las funciones así mismo son los salarios, entonces no que yo diga que haya visto un desprendible, si veía los desprendibles de él, que algún día me los llegó a mostrar que le llegaba salario como escolta.

En semejante sentido el testimonio de Mario de Jesús Corrales.

La prueba documental da cuenta de los salarios de escoltas y vigilantes, más no de los salarios que devenga un administrador de agencia. Está demostrado que, el demandante fue encargado como administrador de agencia de la ciudad de Cali, con los documentos obrantes a folios 41 y 42 PDF correspondiente a oficio emitido por la Superintendencia de Vigilancia donde hace alusión a que mediante resolución No 20131100040807 de 16 de julio de 2013 se



aprobó el nombramiento del señor DIEGO LEON CAÑAVERAL como administrador de agencia de OMNITEMPUS LTDA, con la advertencia que el mismo documento se dice que en Registro Único Empresarial y Social (RUES), no aparece registrado el demandante como administrador y con la declaración del representante legal de la demandada. La referida resolución aparece a folios 167 y 168 PDF expediente.

Así las cosas, teniendo en cuenta que el demandante no logró demostrar el salario de administrador de agencia, ni las condiciones de eficiencia de su desempeño en comparación con el administrador de la ciudad de Medellín (CESAR HERRERA), u otra ciudad, no se dan los presupuestos del artículo 143 del CST, por lo tanto, no hay lugar a la nivelación solicitada.

Terminación de la Relación Laboral

Decantado lo anterior, debe continuarse con el segundo de los aspectos recurridos, en lo relativo a la terminación del contrato presentada a la empresa Omnitempus, el 31 de julio de 2017 por parte del señor Diego León Cañaveral (Q.E.P.D), cuya renuncia fue una manifestación libre y voluntaria, aduciendo justa causa imputable al empleador, por ende, el apelante solicita una indemnización por terminación unilateral del contrato

En tal sentido, no se discute en esta oportunidad la existencia de un contrato laboral entre el señor Diego León Cañaveral García y la empresa Omnitempus Limitada, el cual inicio el día 28 de mayo de 2008 con modalidad a término definido y posteriormente el día 30 de abril de 2013 cambio su modalidad a término indefinido y finalizó con la renuncia del demandante, el 31 de julio de 2017; con lo cual, lo que se debate en el presente caso es si la anterior renuncia se hizo conforme a una manifestación libre y voluntaria del señor Diego León Cañaveral, o por el contrario, se debió a una circunstancia de justa causa imputable al empleador como lo manifiesta el apelante.



Debe tenerse en cuenta en este aspecto que la renuncia a la que se hace referencia fue redactada y presentada por el señor Diego León Cañaveral (*folio 14 y 15*), fechada de 31 de julio de 2017, en la cual manifestó su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo suscrito con la empresa Omnitempus Limitada, por justa causa imputable a la empresa.

Ahora bien, teniendo en cuenta lo anterior y resolver lo que se debate se debe tener en cuenta que existen dos clases de despido, el despido directo y el despido indirecto o “auto despido”; el despido directo es aquel en el que el empleador directamente decide dar por terminada la relación laboral, mientras que en el otro concepto es el trabajador que mediante una renuncia provocada realiza el mismo objetivo poner fin al contrato de trabajo.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia sobre el despido indirecto ha considerado: *“El despido indirecto producto de la renuncia del trabajador, se configura cuando el empleador incurre en alguna o algunas de las cuales previstas en el literal B del art. 7º del Decreto 2351 de 1965 que modificó el art. 62 del CST”*. (sentencia CSJ SL14877-2016, rad. 48885); *“El despido indirecto o autodespido es el resultado del comportamiento que de manera consciente y por iniciativa propia hace el trabajador a fin de dar por terminada la relación laboral, por justa causa contemplada en la ley, imputable al empleador. Esta decisión debe ser puesta en conocimiento a este último, señalando los hechos o motivos que dieron lugar a la misma, además de ser expuestos con la debida oportunidad a fin de que no quede duda de cuáles son las razones que dieron origen a la finalización de la relación laboral.* (CSJ SL, 26 jun. 2012, rad. 44155)

Del mismo modo reitero en sentencia SL1682-2021 Radicación N° 84536; lo siguiente *“para que esa modalidad de despido produzca los efectos indemnizatorios legales, no solo es necesario que tal decisión por iniciativa propia del trabajador obedezca efectivamente a los motivos consignados por causas imputables al empleador, previstos en la ley, sino que los mismos también deberán ser comunicados de manera clara y precisa a dicho empleador. Adicionalmente, las razones que justifican esa decisión de terminar el nexo de*



trabajo, deben ser expuestas por el trabajador con la debida oportunidad, a fin de que no haya lugar a duda acerca de las que dieron origen a la ruptura del contrato”.

En su renuncia manifiesta inconformidades de índole administrativas, falta de atención por la sede principal de Omnitempus a la sucursal ubicada en la ciudad de Cali, falta de personal; del mismo modo manifiesta otras inconformidades referentes a la nivelación salarial con respecto al cargo de director de agencia.

Por lo anterior para que la modalidad de despido indirecto produzca sanción indemnizatoria no solo el trabajador debe tener la iniciativa de renunciar sino también justificar y comprobar que las causas que lo motivaron a renunciar son atribuibles al empleador, es decir le corresponde al trabajador acreditar esos motivos, conforme a lo anterior y al caso expuesto le corresponde al trabajador la carga de la prueba, acreditar sus razones que lo llevaron a renunciar acreditando causa imputable al empleador, en tal caso utilizando los elementos materiales probatorios que acrediten sus motivos.

Teniendo en cuenta lo anterior y analizando los elementos materiales probatorios allegados al proceso, la principal causa alegada es la falta de nivelación salarial, sin embargo, al no comprobarse las condiciones de eficiencia respecto al director de agencia de Medellín o de otra ciudad, el motivo no resulta justificado. Los demás aspectos administrativo no son comprobados en el proceso.

Conforme lo dicho, encuentra la Sala que, tal como lo manifestó el A-Quo, en el presente caso no existe prueba para demostrar que se presentó un despido indirecto o “auto despido” y, por ende, no pueden salir adelante sus pretensiones, esto bajo el entendido de que la carta de renuncia y los testigos previamente relacionados no dan cuenta de conocimiento directo de los hechos relacionados con la nivelación salarial y terminación de la vinculación laboral surtida entre el actor y la empresa Omnitempus limitada.



Nótese que todos los testigos relacionados de la parte demandante exponen que los hechos conocidos por su parte, fueron por lo manifestado por el señor Diego León Cañaveral García (Q.E.P.D), y basan sus dichos, mayormente, en valoraciones personales, y no de conocimiento directo, por lo que no logran generar certeza a la Sala, amén que no dan cuenta de situaciones puntuales, como lo es la determinación de las funciones ejecutadas por parte del demandante, e incluso, ninguno de los testigos traídos por el demandante presencié la situación de conocimiento de la desigualdad salarial es decir de otros cargos similares al del demandante, ni que tuvieran las mismas características de trabajo igual, como jornada igual, y que sus funciones se hubieran desempeñado con la misma eficiencia además del salario igual, por ende no se pudo establecer con quien pretendía compararse el señor accionante.

Respecto a la carga de la prueba han establecido claramente la ley y la jurisprudencia que le corresponde a quien busca que se le declare un fallo a su favor le corresponde probar lo que pretende. *“Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.”* (ART. 167 del C. G. del P.) y que éstas *“deberán ser apreciadas en conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, sin perjuicio de las solemnidades prescritas en la ley sustancial para la existencia o validez de ciertos actos. El juez expondrá siempre razonadamente el mérito que le asigne a cada prueba.”* (ART. 176 C. G. del P.).

En conclusión, al no lograr demostrar el señor Diego León Cañaveral García (Q.E.P.D) la existencia de una desigualdad salarial, y mucho menos un despido indirecto o “auto despido”, debe la Sala confirmar lo manifestado por parte del juzgador de instancia y, en consecuencia, se confirmará la sentencia recurrida.

Costas en esta instancia a cargo del señor Diego León Cañaveral García, apelante infructuosa, y a favor de la empresa Omnitempus Limitada. Agencias en derecho en segunda instancia \$100.000,00.



En mérito de lo expuesto, la Sala 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 Apelada N° 181 de 26 de abril del año 2021, emanada del Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cali, conforme las consideraciones expuestas en la parte considerativa de la presente providencia.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de la señora **DIEGO LEON CAÑAVERAL GARCIA (Q.E.P.D)**, apelante infructuosa, y a favor de la empresa **OMNITEMPUS LIMITADA**. Agencias en derecho en segunda instancia \$100.000,00.

TERCERO: A partir del día siguiente a la inserción de la presente decisión en la página web de la Rama Judicial en el link de sentencias del Despacho, comienza a correr el término para la interposición del recurso extraordinario de casación, para ante la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, si a ello hubiere lugar.

CUARTO: Por secretaría remítase copia de esta providencia a los correos registrados por las partes y apoderados. Déjese constancia en el expediente digital de esta remisión.

**NOTIFÍQUESE POR VÍA LINK RAMA JUDICIAL O CUALQUIER OTRO MEDIO
VIRTUAL EFICAZ**



Se firma por los magistrados integrantes de la Sala:

CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ
Magistrado Sala Laboral

Art. 11 Dec. 491/28-03-2020
MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO
Magistrada Sala Laboral

LUIS GABRIEL MORENO LOVERA
Magistrado Sala Laboral

Firmado Por:

Carlos Alberto Oliver Gale
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 005 Laboral
Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca

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: **a9ae00564a95eac6be6d21d86693349233ecd6716b26f40ad8c9b18ce210ef70**

Documento generado en 21/06/2022 07:47:09 AM

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