



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA LABORAL

AUDIENCIA NÚMERO 079

Juzgamiento

Santiago de Cali, veintiséis (26) de marzo de dos mil veintiuno (2021).

SENTENCIA NÚMERO 079

Acta de Decisión N° 026

El Magistrado **CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ**, en asocio de los demás Magistrados que integran la Sala de Decisión, proceden a resolver el recurso de **APELACIÓN** de la sentencia No. 130 del 31 de mayo de 2018 proferida por el Juzgado 005 Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia instaurado por el señor **YEISON HUMBERTO BRAVO PERLAZA** contra **ALUMINA S.A**, bajo la radicación No. 76001-31-05-005-2015-00587-01, con el fin que se declare **nivelación salarial como operario de laminación**.

ANTECEDENTES

Los hechos de la demanda informan que, el demandante se vinculó laboralmente desde el 16 de septiembre de 2007 contrato que permanencia vigente hasta la fecha de presentación de la demanda.

Comunica que para el día 1 de julio de 2013 de manera unilateral disminuyo el salario para una parte de sus trabajadores entre ellos al actor quien paso de devengar la suma de \$1.035.977 a \$849.926 cancelando para tal efecto una compensación por una sola vez por la suma de \$2.659.008.



Indica que los señores JHON FREDDY ARIAS, LUIS ENRIQUE SARRIA, JORGE IVAN GONZALEZ, igual que el demandante desempeña el cargo de operario de laminación devengando como salario la suma de \$2.101.981.

CONTESTACION DE LA DEMANDA.

Al descorrer el traslado a la parte demandada, ALUMINA S.A, en lo que respecta a los hechos de la demanda manifestó mediante apoderado judicial que, no son ciertos los hechos 1º, 3º, 4º, 5º; indicó que, el hecho 2º cierto. Se opuso a todas las pretensiones. Propuso como excepciones las que denomino: *Carencia de derecho sustancial, Petición de lo no debido, Pago total, Falta de inmediatez en las pretensiones, Interpretación errónea del art. 143 C.S.T, Mala fe, Prescripción, Negociación colectiva, La genérica o Innominada* (fls. 42 a 50).

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Cali, decidió el litigio a través de la sentencia No. 130 del 31 de mayo de 2018, por medio de la cual decidió: PRIMERO: ABSOLVER a la sociedad ALUMINIO NACIONAL S.A representada por el Dr. GUSTAVO ADOLFO HERRERA, o quien haga sus veces, de todas y cada una de las pretensiones del señor YEISON BRAVO PERLAZA de condiciones civiles conocidas en el caso de autos.

Adujo la *a quo* que, *La Constitución nacional y la ley 6TA del 45, menciona que la diferencia de salarios para trabajadores dependientes de una misma empresa y por trabajos equivalentes, solo podrá fundarse en razones de capacidad profesional o técnica, de antigüedad, de experiencia en la labor, rendimiento en la obra, en ningún caso en diferencias de nacionalidad, edad, religión, actividades sindicales, entre otras, es decir, desde aquí comienza lo dicho "trabajo igual salario igual".*

Se trae a colación la sentencia de la Corte suprema de Justicia octubre 10 de 1980, repito es estricta la exigencia que se demuestre plenamente en igualdad de condiciones de eficiencia entre dos trabajadores que reciben remuneración distinta en el mismo



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI.
SALA LABORAL.

Ref: Ord. YEISON HUMBERTO BRAVO
Cl. ALUMINA S.A
Rad: 005-2015-00587- 01.

oficio e igual puesto y jornada y reitero que debe configurarse trabajo de igual valor frente aspecto de tanta importancia, como capacidad e iniciativa, sentido de responsabilidad frente al equipo, al material, seguridad con los compañeros, cumplimiento de órdenes y gestiones, se trata de que los salarios sean iguales en cantidad como en calidad. Esto lo reitero porque les acabo de decir la jurisprudencia de la corte, esto no se ha modificado para la corte.

Ahora bien, el argumento expuesto por la incurso nunca fue en la demanda. En el hecho tercero manifiesta que de manera unilateral hubo variación en el salario, es decir no se declararon los hechos como en realidad ocurrieron. Sin embargo, la incurso se defiende manifestando que el actor se adhirió al pacto colectivo después de las reuniones en las cuales se requerían ajustes, acuerdo que se suscribió de forma libre y espontánea sobre nuevas condiciones salariales para las partes sin que existiera presión alguna por parte de la empresa.

Entendidas así las cosas, es claro para el despacho que el empleador de manera unilateral nunca puede establecer cambio alguno al pacto salarial establecido, pero si es viable, siempre y cuando se tomen en cuenta los parámetros legales que a continuación se mencionan, artículo 132 del C.S.T., establece formas y libertades de establecer el salario, numeral 1. Entonces para que la decisión de la empresa de reducir los salarios sea legal, debe existir el consentimiento del trabajador, esto es de manera libre espontánea y sin vicios de consentimiento, es decir que se acuerde la reducción del salario, por escrito y con las razones explicas. La parte legal que se menciona es el artículo 132 del código sustantivo. Se menciona la Sentencia 24240 del 29 de junio de 2005. Corte Suprema de Justicia Sala laboral.

Entrando en materia, esta juzgadora ve a folio 51 y 52 que hubo un acuerdo laboral signado entre la empresa demandada y el actor en junio 4 de 2013; (ver Numeral 2do que es el que interesa).

Entonces, surge a cargo del trabajador la obligación de probar que fue viciado el consentimiento de aquel, como si hubiera sido inducido al error, dolor o fuerza, pero ni siquiera desde la demanda se menciona si fue por error, dolo o fuerza, sino al contrario, es la empresa quien debe dar claridad sobre este aspecto.

Lo que le interesa a la juzgadora es que no se demostró los vicios de consentimiento y que no hubo la tal demostración del hecho tercero. Entonces quiero concluir que en cuanto a la pretensión de que el actor y los compañeros realizan trabajos equivalentes, en la contestación de la demanda indican que realizan labores diferentes y anotando que él acepto la modificación salarial de forma libre y espontánea, razón por la cual la carga de la prueba le incumbía al actor. Es por esto por lo que el juzgado dicta sentencia contraria a sus pretensiones.

APELACIÓN



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI.
SALA LABORAL.

Ref: Ord. YEISON HUMBERTO BRAVO
Cl. ALUMINA S.A
Rad: 005-2015-00587- 01.

Inconforme con la decisión proferida en primera instancia, el apoderado judicial de la parte demandante interpuso recurso de apelación aduciendo que:

Si considero que asiste derecho a mi cliente a una nivelación salarial por lo siguiente, el señor YEISON PERLAZA hasta el año 2013 venia devengando una suma por su trabajo en ALUMINA S.A en el departamento de laminación, es desafortunado que en esta diligencia no se tuviera en cuenta la prueba testimonial, porque esa prueba hubiera sido más que suficiente para demostrar que no fue tan libre y espontáneamente como el trabajador firmo el referido acuerdo, fue un acuerdo con una presión indebida a los trabajadores por cuanto en un lado les presentaba el acuerdo y por el otro la carta de despido, les dieron 24 o 48 horas para acogerse a ese acuerdo.

Tanto así que un grupo de trabajadores inmediatamente fundaron en el momento una organización sindical para acogerse a un fuero sindical circunstancial que les permitiera seguir en la empresa por los menos 6 meses más. Mi cliente temiendo perder su cargo se acogió a ese acuerdo y así disminuir su salario.

A partir de este momento empieza una vulneración a su derecho fundamental a la igualdad que es constitucional. Porque él está prestando servicios a la empresa, continúa prestando servicio a la empresa, en un departamento de laminación, donde había trabajadores que al no disminuirse su salario están amparados por un fuero sindical recibían mayor remuneración, estos mismos testigos que consideró desafortunado no haber sido escuchados en el plenario, hubieran podido demostrar los cargos funciones, horarios, labores desempeñadas que discute ALUMINA S.A que estos trabajadores devengan más sueldo , mejor salario porque tiene unas condiciones de eficiencia superiores y los ubicó en otros departamentos, no, mi cliente sin perder de vista mi cliente está solicitando la nivelación salarial donde desempeñó su cargo, lo está desempeñando y lo sigue desempeñando.

Con estos testigos hubieran podido demostrar las condiciones de eficiencia, lo más importante es que la empresa Alumina no se encuentra establecido en ninguno pacto colectivo ni convención colectiva de que un trabajador por más antiguo reciba mejor salario, mentira. En la empresa Alúmina S.A hay unos grupos de trabajo en los que se encontraba mi cliente, prueba de ello, la documental que mencioné en los alegatos, una programación de turno donde está en iguales condiciones y este devenga más que mi cliente.

Estos testigos hubieran sido conducentes para que el despacho hubiera tomado una decisión contraria este negocio. Así las cosas, solicitándole Tribunal Superior que por favor reciba las pruebas testimoniales dejadas de practicar en este asunto, por cuanto no fueron negadas, fueron decretadas. Solicito que escuchando los testimonios se acojan todas y cada una de las pretensiones de mi cliente.



Las partes presentaron alegatos de conclusión que 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. EL OBJETO DE LA APELACIÓN.

En virtud de lo anterior, encuentra la sala que se circunscribe el problema jurídico en determinar si al demandante le es procedente la nivelación salarial deprecada.

En consecuencia, pasa la Sala a determinar si es procedente aclarar o reformar dicha providencia, o por el contrario, le asiste razón a lo considerado por el *ad quo*.

2. CASO CONCRETO

La Sala sólo se referirá a los puntos de inconformidad relacionados en la impugnación, en cumplimiento del principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del CPTSS.

En el presente caso, se tiene que el apoderado recurrente del demandante centró la discusión del problema jurídico, aduciendo que al no ser recepcionadas las pruebas testimoniales el *a quo* tomo una decisión errada, ya que su apoderado ejerce el mismo cargo y funciones que los testigos.

NIVELACIÓN SALARIAL

Empezamos por decir, que no es materia de debate dentro del proceso que el señor YEISON HUMBERTO BRAVO PERLAZA, ciertamente al momento de la presentación de la demanda ostentaba un contrato de trabajo a término indefinido con la parte pasiva como operario de oficios varios (fls. 12 a 14), igualmente este hecho quedo confirmado mediante confesión realizada en la contestación de la demanda en el hecho 1.

Ahora, el promotor de la acción pretende se le nivele su asignación salarial al mismo valor que devengaban en su momento los señores



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI.
SALA LABORAL.

Ref: Ord. YEISON HUMBERTO BRAVO
Cl. ALUMINA S.A
Rad: 005-2015-00587- 01.

JHON FREDDY ARIAS, LUIS ENRIQUE SARRIA, JORGE IVAN GONZALEZ, trabajadores que al momento de verse disminuido el salario del actor según este último, desempeñaban el mismo cargo obteniendo un salario más alto.

El presente caso tiene que ver con la aplicación del principio “A trabajo de igual valor, salario igual”, establecido en el artículo 7 de la Ley 1461 de 2011, que modificó el 143 del CST, que se ha constituido en un principio del derecho laboral de índole legal y constitucional.

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

Frente a la aplicación de este principio, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su pacífica jurisprudencia, reiterada recientemente en la sentencia SL-2512 del 27 de junio de 2018, tiene adoctrinado lo que se anota a continuación:

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

Conforme lo anterior, hay que tener en cuenta que los alcances del citado principio no implican “per se”, una igualdad absoluta en materia salarial para los trabajadores, dado que lógicamente dentro del orden jurídico existen actividades de diversa complejidad que explican un tratamiento diferencial en materia de remuneración, y de igual forma el concepto de antigüedad ha sido considerado como elemento diferenciador que tiene



justificación jurisprudencial. En este contexto, confluyen una serie de condiciones que posibilitan las aludidas disparidades, tales como la jornada laboral, el rendimiento y eficiencia, la naturaleza de las labores desempeñadas, la preparación académica, la antigüedad en la empresa, entre otras.

Frente a la carga de la prueba en este asunto, es indispensable señalar que el artículo 60 del C.P.T. y de la S.S., precisa que: “el juez, al proferir su decisión analizará todas las pruebas allegadas al proceso”, preceptiva que nos compele a concluir que en todo proceso judicial debe haber por lo menos un mínimo de medios probatorios para que pueda concederse un derecho sustancial, a contrario sentido, cuando una parte tiene una determinada obligación procesal probatoria, y ella es inferior a ésta, no puede esperar que sus pretensiones salgan avante.

En concordancia con lo anterior, dispone el artículo 167 del Código General del Proceso que “Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen”, de conformidad con el texto del artículo de la norma que regula el principio “ A trabajo de igual valor, salario igual”, le corresponde al trabajador acreditar la existencia de personas que desempeñan su misma labor en puesto, jornada y condiciones de eficiencia, con mejores condiciones salariales, y al empleador, le corresponderá probar la existencia de factores objetivos de la diferenciación.

Así entonces, se procede a efectuar el análisis de las pruebas allegadas y practicadas en el trámite del proceso observa el despacho que el día 4 de julio de 2013 las partes suscribieron acuerdo laboral por medio del cual se modifica el contrato de trabajo anteriormente suscrito por las partes, estipulando como salario la suma de \$849.926; manteniendo las prestaciones sociales con el salario anterior con la suma de \$1.035.977; y, entregando por una sola vez por concepto de compensación única la suma de \$2.659.008 (fls. 15 y 16).



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI.
SALA LABORAL.

Ref: Ord. YEISON HUMBERTO BRAVO
C/. ALUMINA S.A
Rad: 005-2015-00587- 01.

Igualmente copia de los aportes a la seguridad social realizados por la demandada desde el año 2007 hasta el 2016 (fls. 178 a 187), comprobantes de pago del mismo interregno (fls 198 a 216).

Respecto a la reducción de salarios, se destaca que el empleador no puede reducir unilateralmente el salario del trabajador, potestad que sólo puede realizar de mutuo acuerdo con el trabajador, sin afectar los mínimos legales establecidos por el legislador. Así lo ha destacado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencias de 1 de noviembre de 2017, Radicación Número 54261, sentencia 24240 de 2005, de 31 de julio de 1979 radicación 6448 y radicación 42082, SL16925-2014 de 24 de septiembre.

En ese orden de ideas, la reducción del salario del demandante se realizó de mutuo acuerdo, sin desconocer los mínimos legales y sin que se acreditara vicio del consentimiento.

Cabe advertir que, “(...) *lo que debe probar el trabajador que solicita la nivelación salarial es la diferencia de salarios y la identidad de cargo; al empleador le corresponde probar que dicha diferencia obedece a factores objetivos, relacionados con la eficiencia y la jornada, a riesgo de resultar condenada.*”¹ (Destacado nuestro).

Analizados en su conjunto los documentos aportados como pruebas, contrario a lo argüido por el apelante, la Sala considera que no se encuentran plenamente acreditados los supuestos de hecho para acceder a lo deprecado en el libelo demandatorio.

Cabe resaltar, que el acuerdo laboral que reposa en el expediente es fruto de la libre voluntad del actor, el cual suscribió dicho acuerdo sin presión o coacción alguna; y en contraprestación recibió una compensación en dinero sin ser considerada como salario, dicha transacción no afectaba los derechos mínimos e irrenunciables del trabajador. Igualmente, el plenario no evidencia, ni se demostró el supuesto constreñimiento que alega el apoderado judicial de la parte demandante, que le llevaron a la convicción de que debía

¹ Noviembre 5 de 2014, rad. 43.090.



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI.
SALA LABORAL.

Ref: Ord. YEISON HUMBERTO BRAVO
Cl. ALUMINA S.A
Rad: 005-2015-00587- 01.

suscribir el acuerdo laboral, instrumento que, por demás, se muestra libre de vicios del consentimiento: error, fuerza o dolo.

Así mismo, el actor pretende acceder a la nivelación salarial argumentando que los señores JHON FREDDY ARIAS, LUIS ENRIQUE SARRIA, JORGE IVAN GONZALEZ, desempeñaban el mismo cargo, pero con mejor salario. Destaca el despacho que de acuerdo a la documentación aportada en el proceso y solicitada por el mismo actor en la demanda se observa que el señor JHON FREDDY ARIAS, ostenta un contrato de trabajo a término indefinido desde el 29 de junio de 2001, desempeñando el cargo de OPERARIO NITRURACIÓN EN MATRICERIA, con salario básico de UN MILLON CIENTO SESENTA Y DOS TRESCIENTOS CUARENTA Y TRES PESOS MCTE (\$1.162.343.) y por concepto de pago personal recibe la suma de UN MILLON OCHENTA Y SIES MIL SETECIENTOS SETENTA Y SIETE MIL PESOS MCTE (\$1.086.777) para un total de (\$2.249.120) (fl. 189).

Por un lado, el señor LUIS ENRIQUE SARRIA desde el día 13 de mayo de 1996, fue vinculado a la demandada mediante contrato de trabajo a término indefinido, desempeñando como cargo de GENERALISTA ARCHIVO con un salario básico de SETECIENTOS OCHENTA Y CUATRO MIL OCHOCIENTOS PESOS MCTE (\$784.800), y por concepto de pago personal recibe la suma de UN MILLON OCHENTA Y SIETE MIL SETECIENTOS CUARENTA Y CUATRO MIL PESOS MCTE (\$1.387.744) para un total de (\$2.172.544) (fl. 190)

Por otro lado, el señor JORGE IVAN GONZALEZ, ostenta un contrato de trabajo a término indefinido desde el 15 de junio de 1987, desempeñando el cargo de AUXILIAR ALMACEN, con salario básico de NOVECIENTOS TRECE MIL SETECIENTOS OCHENTA PESOS MCTE (\$913.780) y por concepto de pago personal recibe la suma de UN MILLON TRESCIENTOS OCHENTA Y SIETE MIL SETECIENTOS CUARENTA Y CUATRO MIL PESOS MCTE (\$1.387.744) para un total de (\$2.301.524) (fl. 191).

Nótese que la experiencia por antigüedad y cargo que ostenta el actor a diferencia de los compañeros JHON FREDDY ARIAS, LUIS ENRIQUE SARRIA, JORGE IVAN GONZALEZ, son totalmente diferentes, esto se



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI.
SALA LABORAL.

Ref: Ord. YEISON HUMBERTO BRAVO
Cl. ALUMINA S.A
Rad: 005-2015-00587- 01.

puede afirmar de acuerdo a los contratos del accionante, ya que el primer contrato de trabajo a término fijo inferior a un año del día 16 de septiembre de 2007 fue para desempeñar el oficio de “ATENDER VARIACIONES EN LA DEMANDA Y SUPLIR AUSENCIAS TEMPORALES DE PERSONAL” (fl. 192 a 194); el segundo contrato a término indefinido del día 1 de junio de 2013, lo suscribió para el cargo de “OPERARIO DE OFICIOS VARIOS” (fl. 195 a 197).

Aunado a lo anterior, en el presente asunto no se encuentran plenamente demostrados los criterios para acceder a lo deprecado por parte del demandante sobre la nivelación salarial, ya que no demostró cumplir las mismas funciones de aquellos con los que siente estar en desigualdad, que cuenta con la misma preparación o antigüedad, resultando no ser suficiente para derruir los elementos que los ponen en situaciones y condiciones distintas que impide que se les mida bajo criterios de igualdad.

La parte demandante, solicita en esta instancia los testimonios de Jairo Hernando Ramírez Daza, José Arjair Murillas y John Fredy Arias decretados en primera instancia y no practicados porque la jueza de primera instancia no los recepcionó debido a que, con la prueba documental consideró suficiente para decidir el asunto.

No es dable acceder a decretar dichos testimonios en esta instancia, en la medida en que el apoderado de la parte demandante no interpuso los recursos ordinarios contra la providencia que tomó dicha determinación.

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 No. 130 del 31 de mayo de 2018 de primera instancia, proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Cali.



Ref: Ord. YEISON HUMBERTO BRAVO
C/. ALUMINA S.A
Rad: 005-2015-00587- 01.

SEGUNDO: Costas en ambas instancias a cargo de la parte demandante. Agencias en derecho en segunda instancia \$500.000.oo.

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 OTROMEDIO VIRTUAL EFICAZ

Se firma por los magistrados integrantes de sala,

CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ

Art. 11 Dec. 491/28-03-2020

MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO

LUIS GABRIEL MORENO LOVERA

Firmado Por:



CARLOS ALBERTO OLIVER GALE
MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL
Despacho 005 De La Sala Laboral Del Tribunal Superior De Cali

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:

43978623e5f7951c8c3a236333c199c05c951d46e3cb33f7383f43f4713d4329

Documento generado en 26/03/2021 07:41:26 AM

Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>