



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

**AUDIENCIA NÚMERO 381**

Juzgamiento

Santiago de Cali, quince (15) de octubre de dos mil veintiuno (2021).

**SENTENCIA NÚMERO 391**

**Acta de Decisión N° 098**

El Magistrado **CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ**, en asocio de los magistrados **MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO** y **LUIS GABRIEL MNORENO LOVERA** integrantes de la Sala de Decisión, proceden a resolver el recurso de **CONSULTA** de la sentencia No. 259 del 20 de septiembre de 209 proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia instaurado por el señor **DEIBY OSWALDO MURILLO OLARTE** contra **ALUMINA S.A**, bajo la radicación No. 76001-31-05-012-2015-00695-02, con el fin que se declare **nivelación salarial como Operario de Presa**.

**ANTECEDENTES**

Informan los hechos de la demanda que, el actor se encuentra vinculado a la entidad accionada en la actualidad, mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el 2 de marzo de 2007, desempeñando el cargo



de Operario de Prensa, con un salario inicial de \$1.033.380,00, para el año 2013 en la suma de \$1.383.836,00; destaca que a partir del 30 de junio de 2013 la empresa le disminuyó el salario a \$917.920,00.

Al descorrer el traslado a la parte demandada, **ALUMINA S.A**, manifestó que, el actor luego de adherirse al Pacto Colectivo y después de haber asistido a las reuniones en las que se explicaban las razones por las cuales se requerían ajustes, el 28 de junio de 2013, suscribió un Acuerdo en forma libre y espontánea sobre las nuevas condiciones salariales que regirían para las partes. No se opone a la primera pretensión, pero sí a todas las demás. Propuso como excepciones las que denominó *carencia de derecho sustancial, petición de lo no debido, pago total, indebida aplicación del principio de inmediatez, interpretación errónea del art. 143 C.S.T, acuerdo voluntario, mala fe, genérica o innominada* (fls. 33 a 42).

### DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, decidió el litigio a través de la sentencia No. 259 del 20 de septiembre de 2019, por medio de la cual decidió:

1. DECLARAR probada la excepción de inexistencia de la obligación propuesta por ALUMINA S.A.
2. ABSOLVER a ALUMINA S.A. de todas y cada una de las pretensiones formuladas por la parte actora.
3. (...)



Adujo la *a quo* que, la empresa demandada suscribió con sus trabajadores un Pacto Colectivo buscando resolver las situaciones económicas que se estaban presentando a efectos de garantizar la viabilidad de la empresa, a esta oferta de modificación se adhirieron varios trabajadores sin que se pueda evidenciar en el sumario que se hayan visto coaccionados por el empleador, también existieron trabajadores que no aceptaron el Pacto y continuaron trabajando en la empresa; destacó que por la suscripción del Pacto el actor tuvo beneficios económicos, sin que resultara desproporcionada y violatoria de derechos la negociación que hicieron varios trabajadores con la empresa, respecto de modificar condiciones salariales; se evidenció también que con posterioridad al inicio del proceso, se suscribió una Convención Colectiva de Trabajo, donde existe convenio de la forma en que se debe pagar el salario, en la que pertenece el demandante, la cual tiene unos rangos salariales, establecidos con base en las calidades objetivas del trabajador, factores de riesgo y, los cuales resultan objetivos y no discriminatorios.

Resaltó que el representante legal de la entidad, acepta que por la denominación del cargo, podría entenderse que desempeñan el mismo cargo, sin embargo, explicó los rangos que existen para remunerar esas funciones; y la parte actora con el testimonio que allegó, no logró demostrar que tuviera las mismas condiciones del actor, la misma experiencia, los mismos estudios, los mismos factores de riesgo, y demás, concluyendo que, no se logró demostrar que el actor tenga la mismas condiciones del señor antes referenciado.

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. OBJETO DE LA CONSULTA

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.

### 2. NIVELACIÓN SALARIAL

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 artículo 143 del C.S.T., 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.

### **3 CASO CONCRETO**

Descendiendo al caso objeto de estudio, se procede a efectuar el análisis de las pruebas allegadas y practicadas en el trámite del proceso, de las cuales, observa la Sala que, entre el señor Deiby Oswaldo Murillo Olarte y Alumina S.A., se suscribió contrato de trabajo a término indefinido, para desempeñar el cargo de “Ayudante Oficios Varios”, desde el 21 de marzo de 2007, percibiendo un salario diario de \$34.446,00, equivalente a un salario mensual de \$1.033.338,00 (fls.16).

Que el 10 de julio de 2013 entre los trabajadores de *“Aluminio Nacional S.A Alumina”*, en condición de trabajadores no sindicalizados, entre los cuales, se encuentra el demandante (fl.91 vto), y Alumina S.A., suscribieron el Pacto Colectivo de Trabajo 2013-2017 (fl. 83 a 96), estableciendo entre otros, *“normas sobre escalafón, ascensos y salarios”*.

En el párrafo 2 del artículo 28 de Pacto en mención manifiesta que: *“Para los trabajadores beneficiarios del Pacto Colectivo o se adhieran al mismo posteriormente, su salario y escalafón será definido y administrado directamente por la Empresa, conservando una filosofía de*



*trabajador poli funcional que se desempeñe en diferentes oficios sin restricción alguna” (fl.87).*

En el artículo 35 “Aumento de salarios”. La empresa aumentará los salarios de sus trabajadores de nómina diaria que están dentro del escalafón de planta, que se beneficien del presente Pacto Colectivo (...).

En el inciso final del artículo en mención, se fijó el salario por jornada ordinaria máxima mensual, señalando “*el nuevo escalafón*” del 1 al 9; justificando el cargo u oficio, y señalando el salario.

Según copia del documento suscrito por el actor el 17 de julio de 2013 se desprende que, ingresó a la empresa el 20 de marzo de 2007 y, para el año 2013, el salario era de \$1.383.836,00; y, para la fecha de la negociación, 30 de junio de 2013, el nuevo salario correspondió a \$917.920,00, registrando como escalafón número 5 (fl. 17).

En virtud de lo anterior, del estudio del inciso final del artículo 35 del Pacto Colectivo, se observa que el escalafón 5, contiene el cargo de Ayudante de Prensa de Extrusión, con un salario de \$917.920,00 (fl.88 vto), es decir, se ajusta a lo señalado, acordado y suscrito por las partes en litigio.

De lo rendido por el señor MURILLO OLARTE, se tiene que, en la actualidad percibe \$1.600.000,00, es afiliado al Sindicato, que empezó con el Sindicato hace 4 años; que es beneficiario de la C.C.T., que el cargo que ostenta es de Prensista, su rango salarial reposa en la Convención Colectiva; los trabajadores Nelson Rodríguez Sánchez, y Yonny, no suscribieron el acuerdo que él suscribió con la empresa para modificar su salario; él si lo firmó porque la



empresa estaba en malas condiciones; algunos trabajadores que firmaron el Acuerdo siguen aún en la empresa.

Cabe resaltar que, 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 efecto, 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.*”<sup>1</sup> (Destacado nuestro).

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

---

<sup>1</sup> Noviembre 5 de 2014, rad. 43.090.



Se destaca que, el Pacto Laboral que reposa en el expediente es fruto de la libre voluntad de las partes, suscrito por el actor, 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.

Así mismo, el actor pretende acceder a la nivelación salarial argumentando que el señor Nelson Rodríguez Sánchez, desempeñaban el mismo cargo, pero con mejor salario.

De acuerdo a la documentación aportada en el proceso por el mismo actor en la demanda, según certificación expedida por Alumina S.A., el 21 de julio de 2015, el señor Nelson Rodríguez Sánchez, ostenta un contrato de trabajo desde el 30 de marzo de 1998, desempeñando el cargo de Operario de Extrusión con salario básico de \$2.101.981,00 (fl. 23).

Igualmente, se recepcionó en el proceso el testimonio de **YONNY JIMENEZ ARCE**, 32 años de edad, compañero de trabajo del actor hace 14 años laborando en Alumina, y desde marzo de 2015 como Operario de Prensa en la empresa con un salario de \$2.384.000,00, jornada en tres turnos rotativos de 8 horas, el actor es Operario de Prensa más o menos hace 3 años, el salario de aquél es de \$1.600.000,00.

Destacó que, hace 4 años las antiguas directivas los reunieron diciéndoles que la empresa estaba mal y que aceptaran bajar el sueldo por la mitad; que por su buen comportamiento y exámenes que le evaluaron, le dieron un ascenso; tienen metas diarias, cumplir el objetivo, tienen unas estadísticas por los kilos producidos en cada hora; desde el año 2013 han tenido evaluación del plan de gestión, ese resultado es personal, lo llaman y le hacen



**la evaluación;** como Operario está a cargo de la máquina, de un grupo de 8, que se cumplan los objetivos y entregar el turno, cuando ingresó a esa actividad el actor ya llevaba allí tres años, eran evaluados por su experiencia que llevaban allí; estuvo en el antiguo Pacto, era de los Fundadores, SintraAlumina y cuando dijeron que iban a bajar el salario, algunas personas decidieron formar el sindicato para cubrirse de ser despedidos y, en la actualidad existe el Sindicato, y allí se pactaron todas las categorías de salarios.

Nótese de lo anterior que, el testigo señala que “su buen comportamiento y exámenes que le evaluaron le dieron un ascenso”, además, desde el año 2013 han tenido evaluación del Plan de Gestión y ese resultado es personal, es decir que, tal y como lo señaló la empresa en el Pacto Colectivo 2013-2017, en el parágrafo 2 del artículo.

Es pertinente indicar que, en la empresa demandada existen varias situaciones que pueden catalogarse de objetivas y razonables que podrían dar lugar a que el trato salarial diferente no se considere discriminatorio, como lo son (i) la comprobada situación financiera de la empresa, la cual se sometió a proceso de restructuración ; (ii) la firma de un pacto colectivo que llevó luego al acuerdo firmado por el trabajador para reducir su salario, aspecto permitido en nuestro ordenamiento; (iii) la situación personal de cada trabajador donde se evalúa el desempeño y la antigüedad del trabajador con quien se pretende comparar el demandante, aspecto último que implica que al trabajador más antiguo se le viene aplicando unas convenciones colectivas que trajeron aumentos de salarios que no tiene el demandante porque no le era aplicable dicho acto o porque no estaba vinculado a la empresa; (iv). El trabajador se afilió al sindicato siéndole aplicable la convención colectiva que firmó la empresa con



SINTRAMETAL, siendo su salario actual acorde con la cláusula séptima (folios 106 a 108)

Se destaca que, 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 aquéllos 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.

En consecuencia, se concluye que no le asiste razón a la parte actora, por lo que se confirmará la decisión de primera instancia.

Sin Costas en esta instancia.

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 consultada No. 259 del 20 de septiembre de 2019, proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali.

**SEGUNDO:** Sin Costas en esta instancia.



**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.

**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**

REPUBLICA DE COLOMBIA.



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI.  
SALA LABORAL.

Ref: Ord. DEIBY OSWALDO MURILLO  
C/. Alumina S.A  
Rad: 012-2015-00695- 02

**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:

**f8e82de1c0ec2d2785245422c3a5c82d161bbf48bb4a77e7e416bfc7bf413d47**

Documento generado en 15/10/2021 09:03:40 AM

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