



República de Colombia
Tribunal Superior de Cali
Sala Laboral

Proceso	Ordinario – Apelación de Sentencia
Demandante	ALEJANDRA ERAZO VERA
Demandados	HARINERA DEL VALLE S.A.
Radicación	760013105003201400636 01
Tema	Contrato de Trabajo – Nivelación Salarial - Primacía de la Realidad
Sub Temas	Para hacer valer el principio de a trabajo igual salario igual, la parte que la alega tiene la carga de probar que las funciones son iguales y que la remuneración no es la misma

En Santiago de Cali, a los treinta y un (31) días del mes de marzo de 2022, siendo el día previamente señalado, el suscrito Magistrado **Jorge Eduardo Ramírez Amaya**, en asocio con las demás integrantes de la Sala de Decisión, procede a dictar sentencia, conforme los lineamientos definidos en el **DECRETO LEGISLATIVO No. 806 DEL 4 DE JUNIO DE 2020, artículo 15¹** expedido por el Gobierno Nacional con ocasión de la Declaratoria del Estado Excepcional de Emergencia Económica, Social y Ecológica, y en los **ACUERDOS PCSJA20-11567 del 5 de junio de 2020, PCSJA20-11581 del 20 de junio de 2020, PCSJA20-11623 del 28 de agosto de 2020, PCSJA20-11629 del 11 de septiembre de 2020, PCSJA20-11632 del 30 de septiembre de 2020, PCSJA20-11671 del 6 de noviembre de 2020, PCSJA20-11680 del 27 de noviembre de 2020, PCSJA21-11709 del 8 de enero de 2021, PCSJA21-11840 del 26 de agosto de 2021 y PCSJA22-11930 del 25 de febrero de 2022**, expedidos por el Consejo Superior de la Judicatura, en Segunda Instancia, en el proceso de la referencia.

En el acto, se procede a **resolver el recurso de apelación** interpuesto por la **demandante**, en contra de la **Sentencia No. 269 del 18 de septiembre de 2015**, proferida por el **Juzgado Tercero Laboral del Circuito** de esta ciudad, dentro del proceso de la referencia.

¹ La Honorable Corte Constitucional mediante Sentencia C- 420 de 2020 efectuó el control automático de constitucionalidad del Decreto Legislativo 806 de 2020.

Alegatos de Conclusión

Fueron presentados por las partes **demandante y demandada**, los cuales son tenidos en cuenta en la presente decisión.

No habiendo pruebas que practicar y surtido el trámite legal, procede la Sala a proferir la siguiente,

SENTENCIA No. 105

Antecedentes

ALEJANDRA ERAZO VERA, presentó demanda ordinaria laboral en contra de **HARINERA DEL VALLE S.A.**, con miras a que se declare que **durante dos años la demandante desempeño un cargo de superior jerarquía**, sin que la empresa haya reconocido un salario superior al que devengaba, en consecuencia, debe ser condenada **a pagar la diferencia salarial**, así como, la **indemnización moratoria del artículo 65 del C.S.T.** y, finalmente las costas.

Demanda y Contestación

En resumen, de los hechos, señaló la demandante que, ingresó a laborar el 16 de febrero de 1984, en el cargo de Líder de Equipo Planta, el cual desempeñó hasta el año 2010, con un salario integral de \$9.739.025, conformado por \$6.695.000 como básico y \$3.044.025 como incentivo.

Que, a partir de septiembre del año 2010, fue ascendida a un cargo de superior jerarquía denominado Líder de Equipo de Gerencia de Producción, cuya titular devengaba un salario de \$23.389.550, sin embargo, la demandada no le pagó el salario de la persona que reemplazó, sino que, le aumentó el incentivo que le venía reconociendo a \$5.000.000.

Que, para el año 2011, devengó un salario integral de \$12.173.781, el

cual correspondía a un salario básico de \$7.230.600 y un incentivo de encargo de \$4.943.181.

Que, para el mes de mayo del año 2012, fue ratificada en el cargo de superior jerarquía, devengando un salario integral de \$18.000.000, el cual comprendía un salario básico de \$7.367.100 y un incentivo por cumplimiento de indicadores de \$10.632.900.

Que, le fueron asignadas las mismas funciones que tenía la anterior líder de equipo de gerencia de producción, estas son a) Revisión y envió de programa de compra de trigo; b) Verificación cumplimiento de programas de producción de las plantas; c) Seguimiento de indicadores de gestión de los procesos por planta; d) Atención de Quejas y reclamos de clientes; e) Participar en RXD trimestral o semestral y f) Participar en el comité de gerencia.

Sin embargo, indicó que, adicionalmente le asignaron nuevas funciones, así: a) Líder comité de producción; b) Visitas presenciales a plantas productivas entre ellas, una nueva creada en Bogotá; c) Seguimiento a equipos de mejoramiento SGI; d) Seguimiento de ejecución de las NC de auditorías internas y externas y e) Participar en comité de ACA.

Finalmente, refirió que, presentó carta de renuncia el 28 de septiembre de 2012, la cual fue aceptada el 3 de octubre de 2012, sin embargo, laboró hasta el 19 de octubre siguiente, fecha en la que le pagaron las prestaciones finales.

La demandada **HARINERA DEL VALLE S.A.**, contestó la demanda, oponiéndose a las pretensiones de la misma. En su defensa formuló como excepciones de fondo: **“PRESCRIPCION” E “INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION”**².

Trámite y Decisión de Primera Instancia

² Mayúscula y negrillas son propias del texto.

El **Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali**, profirió la **Sentencia No. 269 del 18 de septiembre de 2015**, en la cual absolvió a la sociedad HARINERA DEL VALLE S.A. de todas y cada una de las pretensiones de la demanda y condenó en costas a la señora **ALEJANDRA ERAZO VERA**.

Para arribar a tal decisión, la *A quo*, partió de la base de lo contenido en el Artículo 167 del CGP en lo que tiene que ver con la carga de la prueba, la norma indica, que incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagra el efecto jurídico que en ellas se persiguen.

Sostuvo que, del acervo probatorio no se logró inferir que los dichos de la demandante tengan sustento fáctico, pues no existe en el plenario documento alguno que determine el contrato de la demandante, el cargo para el cual fue vinculada y el supuesto encargo del cual fue beneficiada, ni existe exactitud de las fechas que desempeñó los cargos que alude.

Manifestó que, no fue objeto de debate por la sociedad demandada que la actora desempeñó el cargo de líder de planta, y, rectificó los dichos de la demandante en sentido que lo realizado era un encargo, aclarando que dicho encargo no le generaba derecho alguno de percibir lo de ese cargo.

Por otro lado, manifestó que, la parte pasiva se opuso a la manifestación de la actora cuando en el hecho 6 señaló que, lo realmente ocurrido fue un acuerdo de voluntades en el cual, la hoy demandante ocupada un cago con un salario de \$18.000.000, suma que como salario integral obedece a un acuerdo de voluntades el cual se pacta conforme al perfil de la actora, experiencia e idoneidad.

Sostuvo que, la testigo Beatriz Eugenia Giraldo indicó que, en efeto cuando se trata de encargos, se paga una bonificación por ello, una vez se ratifica en el cargo efectivamente empieza a percibir el salario mayor que puede devengar, en ese orden de ideas cobran vigencia los

dichos de la parte demandada, pues al verificar los salarios de los tres gerentes estos son, la demandante, la anterior Gerente Beatriz y el actual Gerente José Fernando, y ninguno de ellos ha percibido un salario igual.

Indicó la A Quo que, Beatriz Giraldo, como Ingeniera Industrial basada en conocimientos de procesos al interior de la entidad, y manejo de personal, devengó un salario de \$23.000.000 millones, pero inicialmente el salario pudo ser inferior y así lo manifestó la testigo, ya que, se realizan evaluaciones de desempeño cada año y dependiendo de ello suben los salarios.

Por su parte Alejandra Erazo, hoy aquí demandante, en el perfil de contadora con especialización en Gerencia de Producción, ganó un salario de \$18.000.000 millones, el cual no fue modificado una vez fue ratificada en el cargo de Gerente de Producción, ahora, en cuanto al señor José Fernando también Gerente de Producción, perfil basado en su carrera Ingeniero Industrial y de mayor antigüedad en Harineras del Valle, en la actualidad solo devenga de \$20.000.000 millones de pesos.

Se evidenció que, dentro de la entidad un salario para ese cargo de Gerente Líder de Producción, nunca ha habido un salario igual en ese cargo, pues el salario se fijaba de acuerdo con el perfil, así mismo, no existe copia de la evaluación de desempeño de la demandante, que señale que era acreedora del aumento salarial

Tampoco demostró la demandante la equivalencia entre perfiles y cargos requeridos y tampoco la equivalencia entre antigüedad experiencia y resultados.

Recurso de Apelación

Inconforme con la decisión, **recurre** la **demandante**.

Sostiene que, la sentencia viola por aplicación indebida la norma

referente a que trabajo igual salario igual, por haber incurrido en serios errores de hecho en la apreciación de las pruebas.

Esa apreciación indebida de pruebas llevó al Despacho a decidir que, el problema del perfil es diferente por la profesión, la propia testigo Beatriz Eugenia Giraldo, manifestó que, Alejandra fue recomendada por ella al ser consultada por la empresa, porque cumplía con el perfil, inclusive cumplía más allá del perfil por el hecho que tenía una especialización en administración, que ella no tenía, el problema del perfil no es diferente por la profesión.

Que, la actora ejerció como líder de planta, antes de ser líder de Gerencia de Producción, luego por la experiencia tenía un manejo en ese aspecto, el cargo no requería que fuera un técnico porque para eso están los técnicos que es el equipo que da soporte a la función eminentemente administrativa que ejerce el Líder de Equipo de Gerencia de Producción.

Si está probado el encargo la ratificación y las fechas, no existe evaluación de desempeño, está probada la eficiencia en el desempeño por ser ratificada en el cargo.

Si en la empresa no hay salarios preestablecidos, precisamente el principio laboral de trabajo igual salario igual, sale en defensa de los caprichos del empleador, quien no puede caprichosamente fijar los salarios, si hay un cargo que se ocupa durante dos años y que se ratifica es porque hay una evaluación de desempeño.

No se puede dejar que se torne caprichoso el comportamiento de la fijación del salario, por eso existe el principio de trabajo igual, salario igual y no se pueden pedir pruebas para demostrar que la actora si ejerció las mismas funciones porque la empresa no demostró que la actora hubiera sido deficiente

Finalmente, que la demandante tiene el perfil y tiene derecho a la

nivelación salarial solicitada, por ende, solicita se revoque la sentencia y se concedan las pretensiones.

CONSIDERACIONES

Corresponde en esta ocasión a la Sala de Decisión resolver sobre el **recurso de apelación** interpuesto por la demandante **ALEJANDRA ERAZO VERA** respecto de la sentencia proferida por el juez de primera instancia.

Hechos Probados

En el *sub iúdice* no es materia de discusión: **I)** que, entre HARINERA DEL VALLE S.A. y la señora ALEJANDRA ERAZO VERA, existió una relación laboral; **II)** que la demandante dio por terminada la relación laboral, mediante carta de renuncia presentada el 28 de septiembre de 2012; y, **III)** que la sociedad HARINERA DEL VALLE S.A., le aceptó la renuncia y le pagó la liquidación de prestaciones sociales.

Problema Jurídico

Deberá la Sala establecer, si en el presente caso la parte actora acreditó que existió una diferencia salarial por ostentar un cargo de mayor jerarquía.

Análisis del Caso

Sostiene la recurrente, que cumplió con el perfil para ejercer el cargo de Líder de Equipo de Gerencia de Producción, pues se probó que estuvo como encargada y luego fue ratificada en el mencionado cargo.

En ese sentido, se trae a colación el principio consagrado en el artículo 143 del C.S.T., el cual indica que a trabajo igual corresponde un salario igual. Con esto, se busca evitar tratamientos desiguales o discriminatorios por parte del empleador. Un trabajador que haga el mismo trabajo que otro trabajador, y en las mismas condiciones, debe tener el mismo salario

que su par, pues de no ser así, evidentemente está recibiendo un tratamiento desigual.

Lo anterior en virtud del principio constitucional de la igualdad, que prohíbe discriminar a las personas por razones subjetivas, razones de edad, género, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales, de manera que, si un trabajador tiene un salario inferior a otro, ha de ser por razones objetivas que justifiquen ese tratamiento diferenciado.

El artículo 143 del Código Sustantivo de Trabajo señala que, cuando se den las siguientes condiciones, el salario de los trabajadores debe ser igual:

- Mismos cargo o actividades.
- La misma jornada.
- Mismas condiciones de eficiencia.

De cumplirse con lo anterior el salario debe ser igual, pues los trabajadores laboran en las mismas condiciones. Es de precisar que, el simple hecho de cumplir con las mismas funciones no implica que deba existir igualdad en la remuneración, como lo recuerda la Honorable Sala de Casación Laboral de la Corte suprema de Justicia en sentencia 68341 del 17 de febrero de 2021 con ponencia del magistrado Santander Rafael Brito, en la que indicó:

“(..). Como lo pretendido por la censura, se basa en la nivelación salarial, basado en la aplicación del principio de igualdad salarial o retributiva, no basta demostrar que un trabajador desempeñó, formalmente, el mismo cargo de otro, puesto que, de cara a la regulación legal de la materia (artículo 5° de la Ley 6ª de 1945, artículo 143 del CST, modificado por el artículo 7° de la Ley 1496 de 2011, Convenios 100 y 111 de la OIT), lo relevante, a la hora de determinar si dos trabajadores realizan un trabajo de igual valor, es que ambos cumplieran el mismo puesto, en la misma jornada y con las mismas condiciones de eficiencia, eficacia y efectividad, aspectos que recogen el principio de a trabajo igual, salario igual, el cual se encuentra íntimamente enlazado al principio de primacía de la realidad sobre la forma. Sobre la temática objeto de escrutinio, la Sala ha puntualizado entre otras, en la sentencia CSJ SL6570-2015,

que reiteró la CSJ SL16217-2014, al precisar que «[...] aparte de un puesto igual y una jornada igual, para exigirse la igualdad retributiva es necesario que haya similar efectividad («eficiencia» en los términos del CST) entre los trabajadores que se comparan.

El denominado principio, se encuentra cimentado en la presencia de pares, pues no se puede hablar de igualdad frente a dispares, es decir, es necesario, que dos entes u objetos compartan uno o varios elementos comunes, con base en los cuales se predique su igualdad. (...)”

De manera que el trabajador que alegue desigualdad en el pago de salario, debe demostrar que realizó las mismas actividades que sus compañeros, y en las mismas condiciones de eficiencia.

Respecto a quién le corresponde la carga de la prueba cuando se alega la violación del principio de trabajo igual salario igual, es por lo general al trabajador que lo alega. Es decir, que el trabajador debe demostrar el puesto o cargo desempeñado y la existencia de otro trabajador que desempeña o desempeñó el mismo cargo con similares funciones y eficiencia, y el empleador debe justificar que tal diferencia obedece a causas objetivas.

Sobre la carga de la prueba señala la Sala Laboral de la Corte suprema de Justicia en sentencia 70676 del 3 de febrero de 2020 con ponencia de la magistrada Cecilia Margarita Durán:

“(...) De otra parte, desde el punto de vista de carga de la prueba, la posición de la Sala esbozada en la ya mencionada sentencia CSJ SL16404-2014, siguiendo la sentencia CSJ SL, 3 junio 2009, rad. 35593, es del siguiente tenor:

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. (...)”

Entonces, el trabajador debe, de forma general, probar el cargo que desempeñó, la existencia de por lo menos otro trabajador que laboró en condiciones de eficiencia similares, y que a pesar de ello tenía un mayor salario. Una vez exista esa prueba mínima en favor del trabajador, la

carga de la prueba se traslada al empleador como lo señala la Sala referida, en la misma sentencia:

“(...) Por tanto, si el trabajador aporta los indicios generales que suministren un fundamento razonable sobre el trato discriminatorio en materia retributiva, le corresponde al empleador justificar la razonabilidad de ese trato, por cuanto es aquel quien está en mejores condiciones de producir la prueba respectiva. (...)”

Ahora bien, analizando el *sub examine*, se observa que, no existe prueba documental del contrato de trabajo, tampoco se aportó un manual de funciones respecto al cargo de Líder de Equipo de Gerencia de Producción de la sociedad Harineras del Valle.

Ahora bien, es cierto que la testigo Beatriz Giraldo ostentó el mismo cargo, indicado que no todos percibían el mismo salario, pues ello variaba en unos porcentajes mínimos de acuerdo a las evaluaciones de desempeño. Que antes de asumir ese cargo, ella devengaba \$8.000.000, y que, al momento la encargaron de Líder de Equipo de Gerencia de Producción, pagándole un incentivo por el encargo por \$5.000.000, el cual dejó de percibir una vez fue ratificada, asignándole un salario de \$20.000.000, el cual fue subiendo debido a las calificaciones de desempeño, hasta devengar \$23.000.000, y que, no existe dentro de la sociedad, una tabla establecida de salarios por cargo, esto fue corroborado por la demandante al ser indagada por la A quo sobre este aspecto, así mismo, el representante legal de la sociedad demandada ratificó este dicho, adicionando que los salarios se pactaban de común acuerdo entre el personal a nombrar como Gerente y el Gerente general.

Por otro lado, la testigo María Helena Bonel, Sostuvo que cuando encargaban a una persona, le pagaban el salario del cargo fijo que ostentaba más la bonificación por el encargo, que es de \$5.000.000, que entre el Gerente y la trabajadora acordaron el salario.

En cuanto al testimonio de José Fernando Chacón, indicó que, actualmente es el Gerente de Producción y que devenga \$20.000.000,

suma que fue acordada con el Gerente General de manera consensual, que los factores para tener en cuenta para llegar a ese acuerdo salarial son la experiencia en el área, conocimiento de los temas de procesos y manejo administrativo de las plantas; que los aumentos salariales se fijan de acuerdo con la evaluación de desempeño

Así las cosas, a pesar que en efecto quedó probado que la demandante ostentó el cargo de Líder de Equipo de Gerencia de Producción, pues no se presentó objeción alguna sobre este dicho, no probó que las funciones fueran similares, además los testigos fueron enfáticos en afirmar que no había asignación salarial establecida para todos los cargos y que este se acordaba con el Gerente General y el trabajador, lo cual tiene asidero ya que la señora Beatriz Giraldo, quien ostentó el mismo cargo, devengaba \$23.000.000 y el señor José Fernando Chacón, quien actualmente ejerce el cargo Líder de Equipo de Gerencia de Producción, devenga \$20.000.000, además de indicar que los salarios se acordaban con el Gerente y que anualmente podían incrementar de acuerdo a la evaluación de desempeño

Bajo la anterior premisa, resulta imposible para ésta Sala, fallar sobre supuestos, pues, como se extrajo anteriormente, a la parte actora le incumbía la carga de probar que el salario fuera igual, lo cual, no ocurrió pues todos devengan salarios diferentes y así mismo, no se probó ni aportó el manual de funciones respecto a ese cargo de Líder de Equipo de Gerencia de Producción.

Con lo aquí considerado se tienen atendidos los puntos objeto del recurso de apelación presentado por la parte demandante, los cuales se despacharán negativamente.

Así las cosas, la sentencia recurrida será confirmada y se condenará en costas de esta instancia a la parte vencida. Fíjanse como agencias en derecho a favor de la sociedad **HARINERA DEL VALLE S.A** y a cargo de la señora **ALEJANDRA ERAZO VERA**, la suma de quinientos mil pesos (\$500.000).

Finalmente, con lo aquí considerado se tienen atendidos los **alegatos de conclusión** que fueron presentados por las partes.

Decisión

En mérito de lo expuesto, ésta Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

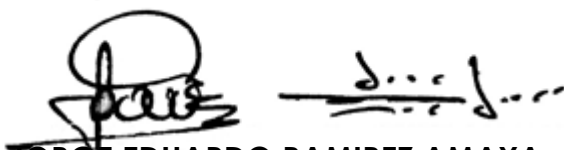
PRIMERO: CONFÍRMASE la **Sentencia No. 269 del 18 de septiembre de 2015**, proferida por el **Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali**, dentro del proceso de la referencia.

SEGUNDO: CONDÉNASE en costas de esta instancia a la parte demandante. Fíjanse como agencias en derecho, a favor de la sociedad **HARINERA DEL VALLE S.A.** y a cargo de la señora **ALEJANDRA ERAZO VERA**, la suma de quinientos mil pesos (\$500.000).

TERCERO: Cumplidas las diligencias respectivas, vuelva el expediente a su Juzgado de Origen.

No siendo otro el objeto de la presente, se firma en constancia como aparece.

COMUNÍQUESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA
Magistrado Ponente


CLARA LETICIA NIÑO MARTINEZ
Magistrada


ELSY ALCIRA SEGURA DIAZ
Magistrada