



República de Colombia

Tribunal Superior de Cali

Sala Laboral

Proceso	Ordinario – Apelación de Sentencia
Demandante	ANAYIBY RUIZ BAHOS
Demandados	COOSALUD EPS
Radicación	760013105005201600410 01
Tema	Contrato de Trabajo – 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 quince (15) días del mes de diciembre de 2021, 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, y PCSJA21-11840 del 26 de agosto de 2021**, 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 parte **demandante**, en contra de la **Sentencia No. 173 del 27 de junio de 2019**, proferida por el **Juzgado Quinto 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

No fueron presentados por las partes.

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

SENTENCIA No. 374

Antecedentes

ANAYIBY RUIZ BAHOS, presentó demanda ordinaria laboral en contra de la **COOPERATIVA DE SALUD Y DESARROLLO INTEGRAL COOSALUD EPS**, con miras a que se declare la existencia de sendos contratos de trabajo así: **I)** Contrato a término fijo desde el 4 de diciembre de 2012 al 4 de marzo de 2013; **II)** Dos contratos verbales a término indefinido, el primero desde el 28 de febrero de 2013 y el otro desde el 5 de marzo de 2013, ambos finalizaron el 26 de abril de 2013 por renuncia de la trabajadora.

Como consecuencia de lo anterior, pide el pago de salarios por valor de \$2.000.000, por las funciones en el cargo de asesor jurídico desde el 5 de marzo hasta el 26 de abril de 2013; salario por valor de \$3.498.000 por las funciones desempeñadas como asesor jurídico, desde el 28 de febrero hasta el 26 de abril de 2013; pago de indemnización moratoria, indemnización por despido indirecto, reajuste salarial, reajuste de la liquidación, cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios, vacaciones, pago de aportes a pensiones, indexación y costas procesales.

Demanda y Contestación

En resumen de los hechos, señaló la actora que, suscribió contrato individual de trabajo Nro. COO1789-04 a término fijo inferior a 1 año desde el 4 de diciembre de 2012 hasta el 4 de marzo de 2013; que, fue contratada en la ciudad de Cali, como asesora jurídica para desempeñar funciones de dar respuesta a todos los requerimientos de la SUPERSALUD y PQR, pactándose un salario de \$2.000.000 mensuales; que,

el 5 de enero de 2013 le notificaron la decisión de no prorrogar el contrato Nro. COO1789-04.

Que, el 28 de febrero de 2013, la Asesora Jurídica I renunció al cargo, siéndole asignadas las funciones desempeñadas por aquella, desempeñándolas de manera simultánea con las funciones de ella, siéndole indicando que, era de manera temporal, por lo que una vez vencido el terminó solicitó que le definieran su situación laboral, teniendo en cuenta que su contrato no sería renovado, siéndole indicando que, desempeñara los dos cargos hasta nueva orden, pues se encontraban en el proceso de selección del nuevo Asesor Jurídico.

Que, el día 9 de mayo de 2013, la empresa liquidó de manera errada los derechos laborales, pues consolidó en una sola liquidación los dos contratos, además, de incurrir en mora, ya que el primer contrato se había vencido el 4 de marzo de 2013.

La demandada **COOPERATIVA DE SALUD Y DESARROLLO INTEGRAL – COOSALUD EPS**, dió contestación a la demanda, oponiéndose a las pretensiones de la misma. En su defensa formuló como excepciones de fondo: **“CARENCIA DE DERECHO A PEDIR O EXISTENCIA DE LA OBLIGACION RECLAMADA, INEXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO”**; **“COBRO DE LO NO DEBIDO”**; **“BUENA FE”**; **“PRESCRIPCION”** y la **“GENERICA”**²,

Trámite y Decisión de Primera Instancia

El **Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Cali**, profirió la **Sentencia No. 173 del 27 de junio de 2019**, **absolviendo** a la COOPERATIVA EMPRESA SOLIDARIA DE SALUD Y DESARROLLO INTEGRAL “COOSALUD ESS” ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD DEL REGIMEN SUBSIDIADO EPS-S de las pretensiones de la demanda y **condenando** en costas a la parte vencida.

Para arribar a tal decisión, la *A quo*, no encontró pruebas que acreditaran la igualdad deprecada por la demandante, esto es, que percibieran remuneración distinta por la misma labor, jornada laboral

² Mayúscula y negrillas son propias del texto.

igual, que sean trabajos equivalentes (ley 6 de 1945 art. 5). No encontró prueba que acreditara los ítems del trato discriminatorio en la misma empresa y que, sean trabajos equivalentes.

Recurso de Apelación

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

Sostiene que, no se tuvieron en cuenta las pruebas documentales, las cuales demuestran que, el contrato de trabajo suscrito el 4 de diciembre de 2012 con terminación el 4 de marzo de 2013, tiene las funciones específicas realizadas por la demandante, esto es, contestación de PQR que se realizaba por parte de los entes vigilantes.

Así mismo, reposa en el expediente carta de COOSALUD donde claramente certifica unas funciones totalmente diferentes a las que desempeñaba la demandante, por lo tanto, existe material probatorio para dilucidar que efectivamente si existen unas funciones y un contrato verbal para que desempeñara otras funciones, según constan en la carta de junio 9 de 2013.

También se avisa carta de terminación al contrato 178904 donde claramente se le dice que este contrato va solamente hasta el día 4 de marzo de 2013, aun así, la demandante el día 5 continúa desempeñando funciones en los dos cargos, lo que se puede demostrar en la liquidación de prestaciones sociales que hizo la entidad.

CONSIDERACIONES

Corresponde en esta ocasión a la Sala de Decisión, resolver sobre el **recurso de apelación** interpuesto por ANAYIBY RUIZ BAHOS, respecto de la sentencia proferida por el juez de primera instancia.

Hechos Probados

En el *sub iúdice* no es materia de discusión: **i)** que, suscribió contrato individual de trabajo Nro. COO1789-04 a terminó fijo inferior a 1 año desde el 4 de diciembre de 2012 hasta el 4 de marzo de 2013; **ii)** que,

fue contratada en la ciudad de Cali como asesora jurídica para desempeñar funciones de dar respuesta a todos los requerimientos de la SUPERSALUD y PQR; que percibía como remuneración la suma de \$2.000.000 mensuales; y, **iii)** que, el 5 de enero de 2013 le notificaron la decisión de no prorrogar el contrato Nro. COO1789-04 (fl. 4).

Problema Jurídico

Deberá la Sala establecer, si en el presente caso la parte actora acreditó la realización de funciones diferentes a las de su cargo, generando que no percibiera una remuneración justa.

Análisis del Caso

Se trae a colación el principio consagrado en el artículo 143 del C.S.T., según el cual a trabajo igual corresponde un salario igual, con lo cual, se busca evitar tratamientos desiguales o discriminatorios por parte del empleador, esto es, que 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, de edad, género, sexo nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales, de manera que, si un trabajador tiene un salario inferior a otro que realice las mismas funciones y en igualdad de condiciones, 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 automáticamente deba existir igualdad en la remuneración, como lo recuerda la Honorable Sala 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, en la misma jornada

y con idénticas condiciones de 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. (...)”.

Es decir, que el trabajador debe, de forma general, probar el cargo que desempeñó, la existencia de por lo menos otro trabajador que laboró en la misma jornada y 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 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 como prueba documental aportada al expediente, el contrato de trabajo a término fijo inferior a 1 año suscrito por la demandante el día 4 de diciembre de 2012, pactando como fecha de terminación el 4 de marzo de 2013 (fl. 4), así mismo, obra certificación expedida por la Subdirectora de Gestión Humana de Coosalud EPS-S, en la cual se indican las funciones desempeñadas por la demandante.

Sin embargo, no se aportó prueba, siquiera sumaria, de la realización de otras funciones diferentes por parte de la demandante y tampoco obra prueba testimonial que permita soportar el dicho de la parte actora.

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 el salario devengado por su compañera y la jornada y las funciones desempeñadas por ella, además de acreditar las mismas condiciones de eficiencia, para proceder al respectivo estudio.

Ahora bien, respecto a la liquidación de prestaciones sociales obrante a fl. 13, se tiene como fecha de inicio el 4 de diciembre de 2012 y fecha final 26 de abril de 2013, data en la que, la demandante presentó renuncia (fl. 12), por ende, la entidad demandada liquidó todo el tiempo laborado por la demandante, sin que de allí puedan desprenderse el tipo de funciones, ni la jornada, ni las condiciones de eficiencia en que desempeñó dichas funciones, por lo que la decisión de la A Quo se encuentra ajustada a derecho.

Así las cosas, la sentencia recurrida será confirmada y se condenará en costas de esta instancia a la parte vencida. Fíjense como agencias en derecho a favor de la **COOPERATIVA DE SALUD Y DESARROLLO INTEGRAL COOSALUD EPS** y a cargo de la señora ANAYIBY RUIZ BAHOS, la suma de doscientos mil pesos (\$200.000).

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. 173 del 27 de junio de 2019**, proferida por el **Juzgado Quinto Laboral del Circuito**, 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 **COOPERATIVA DE SALUD Y DESARROLLO INTEGRAL COOSALUD EPS** y a cargo de la señora ANAYIBY RUIZ BAHOS, la suma de **doscientos mil pesos** (\$200.000).

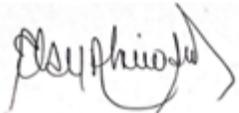
TERCERO: Cumplidas las diligencias respectivas, vuelva el expediente a su Juzgado de Origen.

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

COMUNÍQUESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA
Magistrado Ponente

(AUSENCIA JUSTIFICADA)
CLARA LETICIA NIÑO MARTINEZ
Magistrada


ELSY ALCIRA SEGURA DIAZ
Magistrada