

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA CUARTA DE DECISION LABORAL

PROCESO	Ordinario
DEMANDANTE	Gustavo Alonso Quintana Arango
DEMANDADO	Empresas Públicas de Medellín E.S.P
PROCEDENCIA	Juzgado 025 Laboral del Cto. de Medellín, de conformidad con las directrices impartidas por el Consejo Superior de la Judicatura en los Acuerdos PCSJA20-11650 de 28 de octubre de 2020 y CSJANTA21-16 de 24 de febrero de 2021.
RADICADO	05001 3105 019 2019 00680 01
INSTANCIA	Segunda
PROVIDENCIA	Sentencia Nro. 202 de 2023
TEMAS Y SUBTEMAS	Nivelación salarial
DECISIÓN	Confirma

En la fecha, **treinta (30) de octubre de dos mil veintitrés (2023)**, el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín, Sala Cuarta de Decisión Laboral integrada por las magistradas: María Eugenia Gómez Velásquez, Luz Patricia Quintero Calle, y como ponente, Luz Amparo Gómez Aristizábal, procede a emitir pronunciamiento con relación al grado jurisdiccional de consulta en favor del señor **Gustavo Alonso Quintana Arango**, frente a la sentencia proferida por el Juzgado Veinticinco Laboral del Circuito - Acuerdos PCSJA20-11650 de 28 de octubre de 2020 y CSJANTA21-16 de 24 de febrero de 2021-, dentro del proceso ordinario que promoviera en contra de **Empresas Públicas de Medellín E.S.P.** Radicado único nacional 05001 3105 **019 2019 00680** 01.

La Magistrada ponente, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración el proyecto discutido y aprobado mediante acta N°. **025**, que se plasma a continuación:

Antecedentes

El demandante pretende obtener la nivelación como técnico operador centrales respecto a su compañero Orlando Albeiro Correa Santamaria. En consecuencia, busca el reajuste de salarios, vacaciones, prestaciones legales y extralegales, y aportes a la seguridad social. También solicita el pago de la indemnización moratoria establecida en el Decreto 797 de 1949 y/o indexación, así como las costas del proceso.

En sustento de ello esgrime que, está vinculado mediante contrato a término indefinido con E.P.M. desde el 27 de octubre de 1997, desempeñando el cargo de ayudante mecánico en centrales - división producción energía. Según las reestructuraciones llevadas a cabo en el 2008, 2013, 2014 y 2015, su puesto se categorizó como técnico operador de centrales. Que devenga un salario de \$2.916.263,82. Manifiesta que se graduó como tecnólogo en mecánica en la Institución Educativa Pascual Bravo el 02 de diciembre de 2016. Alega que realiza las mismas tareas y funciones que Orlando Albeiro Correa Santamaría, quien recibe una asignación de \$3.658.357,05. Asevera que ambos desempeñan sus labores con eficiencia, responsabilidad y calidad, sin que exista una causa objetiva que justifique la diferencia salarial. Además, señala que está afiliado al sindicato y goza de los beneficios extralegales estipulados en las convenciones colectivas. Por último, sostiene que agotó la reclamación administrativa, obteniendo respuesta negativa.

En **auto del 16 de enero de 2020**, se admitió y dio trámite a la acción. Una vez notificada la demandada, procedió a presentar su escrito de contestación, admitiendo únicamente lo relacionado con el salario devengado por el señor Gustavo. En cuanto a los demás supuestos, manifestó que no se narraron de manera correcta. Aclarando que el actor, antes del 27 de octubre de 1997, tuvo varias vinculaciones, como becario

y luego en provisionalidad. Finalmente, tomó posesión del cargo de ayudante operador centrales con categoría salarial H10, mediante acta 1096 del 20 de octubre de 1997, función que desempeñó hasta el 28 de abril de 2008. Alega que Gustavo ejerció el puesto de Operador Centrales categoría N 73 del 29 de abril al 30 de septiembre de 2008. Mediante Decreto 1695 del 18 de septiembre de 2008, fue incorporado a partir del 1 de octubre de 2008 al cargo de Auxiliar Operador Centrales categoría N73, y a partir del 1 de marzo de 2011 pasó a ser Técnico Operador Centrales categoría N73. Luego, mediante Resolución No. 3231 del 30 de abril de 2013, fue promovido a la categoría salarial C206, de acuerdo al modelo de Gestión del Desempeño que se encontraba vigente para dicho momento. Afirma que las estructuras de cargos y salarios fueron aprobadas por la Junta Directiva de la empresa, quien ejerce esta facultad previa a su presentación por el Gerente General, de conformidad con el artículo 17 del Acuerdo Municipal No. 12 de 1998, literal A. Además, el actor suscribió la modificación al contrato de trabajo para desempeñar el cargo de Técnico Operador Centrales, cuyas funciones están descritas en el manual diseñado para tal fin.

Describe la trayectoria que ha tenido el demandante y el señor Orlando Albeiro, concluyendo que este último se vinculó desde 1990, desempeñando diferentes empleos y funciones. Por lo tanto, cada uno de los trabajadores ha tenido un ejercicio diferente, siendo debidamente evaluados y recompensados. De acuerdo con ello, se estableció un criterio diferenciador que los ubicó en distintas categorías salariales, atendiendo a la metodología de la entidad para valorar el ejercicio de sus labores y recompensar a aquellos con una evaluación superior a los demás.

Afirma que al ser E.P.M. un establecimiento público hasta diciembre de 1997, le otorgaba la posibilidad de valorar el ejercicio de su personal a través del sistema de carrera administrativa. Esto permitía aumentar la

categoría dentro del mismo cargo, lo que a su vez llevaba al incremento de su salario. El señor Orlando, para el año 1997, obtuvo evaluaciones satisfactorias que le permitieron ingresar a la clasificación H22, del puesto de Operador Centrales, categoría a la cual nunca perteneció el actor, ya que este ingresó en octubre de 1997.

Manifiesta que la diferencia salarial entre el señor Gustavo Alonso Quintana Arango y Orlando Albeiro Correa Santamaría, se justifica porque al momento de empezar a laborar al servicio de EPM E.S.P. lo hicieron bajo dos categorías distintas. El primero en la H10, mientras que el segundo, el señor Correa Santamaría, alcanzó la H22. Clasificaciones respaldadas por las evaluaciones de desempeño satisfactorias a las que fue sometido el segundo por la naturaleza de su cargo (empleado público).

Esgrime que pretender igualar la situación particular del señor Quintana Arango a la de su compañero Correa Santamaría implicaría desconocer los derechos constitucionales y legales (artículo 125 de la C.P.), que este último obtuvo por su esfuerzo y dedicación, valorados por Empresas Públicas de Medellín E.S.P. en su momento para ingresarlo a una categoría superior. Esto justifica objetiva y razonablemente el trato diferenciado. Adicionalmente, aduce que intentar equiparar las dos situaciones implicaría comparar a individuos diferentes, lo cual no es apropiado en el contexto del test de igualdad, ya que se basa en la eficiencia laboral y, por lo tanto, justifica la diferencia salarial. **Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y formuló las excepciones de mérito de:** existencia de criterios objetivos que justifican la diferencia de asignación salarial del demandante y su compañero de trabajo, prescripción, buena fe, pago y compensación.

La primera instancia concluyó con **sentencia emitida por el Juzgado Veinticinco Laboral del Circuito, el 23 de marzo del año en curso,**

en la que declaró prospera la excepción de existencia de criterios objetivos que justifican la diferencia de asignación salarial. En consecuencia, absolvió a la pasiva de las pretensiones invocadas en su contra por el señor Gustavo Alonso Quintana Arango, y le impuso costas a este último, fijando el monto de las agencias en derecho.

Para fundamentar su decisión, la a quo expuso que, aunque el demandante y el señor Orlando ocupan el mismo cargo de "técnico operador de centrales", la diferencia en la remuneración se debe a las distintas categorías salariales que poseen. Estas discrepancias se explican por las reestructuraciones administrativas de EPM, así como los cambios en las políticas de pago que han surgido como respuesta a las necesidades del servicio y la evolución de la entidad a lo largo del tiempo.

En particular, destacó que se implementaron medidas para garantizar que los trabajadores antiguos, que estaban bajo diseños salariales previos, no experimentaran una reducción en sus ingresos. En el caso del demandante, ingresó en 1997 como "ayudante operador de centrales" en la categoría H10, mientras que el señor Orlando Albeiro ya ocupaba el cargo de "operador de centrales" en la H21 desde 1990, promovido luego a la H22 en noviembre del mismo año.

Por tal, consideró que esta disparidad en el sueldo se basa en razones objetivas, específicamente en la obligación legal y constitucional de respetar el escalafón en el que estaban clasificados otros compañeros del demandante. Esto se hizo de acuerdo con las políticas vigentes en cada momento en la entidad y las evaluaciones individuales de desempeño. También resaltó la imposibilidad de disminuir las condiciones que los trabajadores ya tenían adquiridas bajo los contextos de ascenso o promoción vigentes en su momento y de acuerdo con la naturaleza jurídica de la entidad.

Al ser la decisión adversa a los intereses del demandante y no interponerse apelación, se conoce de la misma en el grado jurisdiccional de consulta.

De la etapa de alegaciones hizo uso la parte **demandante**, argumentando que la demandada, EPM, ha vulnerado los derechos laborales y constitucionales de a trabajo igual, salario igual al establecer una diferencia salarial entre él y su compañero de trabajo. Destaca elementos de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, que considera fundamentales para el reconocimiento de su derecho: **1.** Ambos empleados tienen contratos a término indefinido con la empresa EPM. **2.** desempeñan funciones similares y han ocupado cargos equivalentes, desde su adscripción a la unidad de operaciones de Guadalupe hasta sus ascensos al cargo de Tecnólogos Operación. **3.** Los dos tienen la calidad de trabajadores oficiales. **4.** La empresa alega que la diferencia salarial se basa en las calificaciones de desempeño de los empleados públicos en carrera administrativa. Sin embargo, estas calificaciones han desaparecido desde 1997 y no se han proporcionado pruebas documentales que respalden esta discrepancia.

Manifiesta que los testigos allegados respaldan el supuesto que la demandada ha realizado reestructuraciones laborales y salariales de manera inconsistente y que no hay justificación para las diferencias salariales entre los trabajadores que desempeñan el mismo cargo. Además, destaca la falta de claridad en la asignación de letras y números para determinar los salarios, según es señalado por los deponentes.

Alega que no se pueden justificar las diferencias salariales basadas en un sistema de turnos y letras que se usó hasta 1997, así como la fecha de ingreso, debiéndose considerar que desde el 2011 ostenta el mismo cargo que Orlando, laborando en la misma unidad y desempeñando las mismas funciones. Menciona que realizaron estudios y capacitaciones similares en

el SENA para cumplir con los requisitos exigidos por la empresa y no se ha aportado evidencia que demuestre una deficiente calificación de desempeño que justifique la discriminación salarial.

Demandada, solicita la confirmación de la sentencia al haberse basado en la Ley y en los medios de prueba legal y oportunamente presentados en el proceso. Además, presenta las razones para la diferencia salarial entre los dos empleados, reiterando lo ampliamente expuesto en la contestación de la demanda, concluyendo que la distinción en la remuneración entre los dos servidores está justificada por los cambios en la estructura de cargos y salarios, así como por la evaluación de desempeño, que resultaron en que el señor Orlando Albeiro mantuviera un salario superior al de la categoría del cargo al cual fue asignado. Esto se basa en el respeto al escalafón salarial, que responde a la valoración de las labores.

En orden a decidir, basten las siguientes,

Consideraciones:

Puestas de esta manera las cosas, el **problema jurídico** consiste en establecer si le asiste derecho al demandante al reconocimiento y pago de la **nivelación salarial, en el cargo también desempeñado y comparado específicamente con el señor Orlando Albeiro Correa Santamaria**, quien percibe una suma superior; y si la diferencia salarial entre los comparados se explica o no en factores objetivamente justificables y debidamente acreditados, tal y como se expresa por la demandada.

El tema de **la nivelación salarial** se debe analizar a partir de los artículos 13 y 53 de la Constitución Política, el primero consagra como derecho fundamental la igualdad de las personas ante la Ley, sin lugar a discriminaciones por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar,

lengua, religión, opinión política o filosófica; el segundo, referido a la igualdad de oportunidades para los trabajadores, remuneración mínima, vital y móvil proporcional a la cantidad y calidad trabajo; e igualmente, los artículos 10 del C. S. del T.: *todos los trabajadores son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, y, en consecuencia, queda abolida toda distinción jurídica entre trabajadores por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, salvo las excepciones establecidas por la ley;* y el artículo 143 del CST, modificado por el 7 de la Ley 1496 de 2011, que consagra:

ARTICULO 143. A TRABAJO DE IGUAL VALOR, SALARIO IGUAL. Artículo modificado por el artículo 7 de la Ley 1496 de 2011. El nuevo texto es el siguiente:

1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en este todos los elementos a que se refiere el artículo 127.
2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, género, sexo nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.
3. Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación.

En palabras de la Corte Constitucional:

...el derecho a la igualdad, no plantea una igualdad matemática, sino una igualdad real, que busca un trato igual a las personas que se encuentran bajo unas mismas condiciones, y que justifica un trato diferente sólo cuando se encuentran bajo distintas condiciones. Con base en éste derecho fundamental contenido en la Carta Política es que se ha dado desarrollo al principio de "a trabajo igual, salario igual". No se puede dar un trato discriminatorio entre trabajadores, que, cumpliendo una misma labor con las mismas responsabilidades, sean objeto de una remuneración diferente. Al respecto cabe señalar que no se puede dejar en manos del mismo empleador, la posibilidad de que éste desarrolle criterios, subjetivos, amañados y caprichosos que pretendan justificar un trato discriminatorio entre trabajadores que desarrollan la misma actividad, ver entre otras, sentencia T – 018 de 1999.

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, ha señalado que el principio de igualdad en el ámbito laboral no es absoluto

ni lineal, ni se limita únicamente a la mera comparación de dos situaciones de hecho. En cambio, requiere un examen detenido de las particularidades de cada caso con el fin de garantizarlo entre individuos en situaciones similares y la diferenciación entre aquellos en circunstancias diversas (SL1399-2019 y SL4305-2022).

Ahora, es importante tener en cuenta que es legítimo que existan diferencias en la remuneración de los trabajadores que desempeñen el mismo cargo, siempre y cuando estas discrepancias estén fundamentadas en razones objetivas y no sean el resultado del capricho del empleador o de discriminación basada en el sexo, origen étnico, nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosofía del trabajador. Estas prácticas discriminatorias están prohibidas por el artículo 13 de la Constitución y se encuentran en concordancia con los Convenios 100 y 111 de la OIT, los cuales Colombia ha ratificado. Además, estas disposiciones se ajustan a lo establecido en el artículo 5 de la Ley 6ª de 1945, que regula la igualdad y la no discriminación salarial en las relaciones laborales subordinadas. Sobre el particular, en sentencias como la SL135-2023, SL3377-2022 y SL3688-2020, la Corte Suprema de Justicia citando lo expuesto en la SL14349-2017, indicó:

“Para ahondar en razones, de acuerdo con la evolución de la jurisprudencia sobre el tema, en todo caso al trabajador le corresponde probar el trato diferente respecto de otro cargo de igual valor, para trasladarle al empleador la carga de probar las razones objetivas de la diferencia; es decir, no basta su sola afirmación de estar en igualdad de condiciones respecto de otro cargo, para hacerse merecedor de la nivelación. Cumple recordar la sentencia hito sobre el punto:

Sobre el tema de la carga de la prueba, la Sala tiene adoctrinado que el trabajador que pretenda una nivelación salarial por aplicación del principio «a trabajo igual salario igual», tiene por carga probatoria demostrar el «puesto» que desempeña y la existencia de otro trabajador que desempeña o desempeñó 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 reiteró 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 del 16 de nov. 2005, Rad. 24575. (Negrillas fuera del texto original).

Sin embargo, esta Corporación precisará el citado criterio, en cuanto a que, tratándose de relaciones de trabajo causadas antes de la modificación introducida al art. 143 del CST, por el art. 7º de la L. 1496/2011, según la cual «Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación», en casos como el presente, en que la relación laboral culminó en 2006, atendiendo al principio de la carga dinámica –y no estática- de la prueba, también deberá invertirse la carga probatoria. **En consecuencia, si el trabajador aporta los indicios generales que suministren un fundamento razonable sobre la existencia de un trato discriminatorio en materia retributiva**, le corresponde al empleador –dado que está en mejores condiciones para producir la prueba-, justificar la razonabilidad de dicho trato. CSJ SL 17442 de 2014. (Negrillas fuera del texto original).

Además, en el mismo proveído, señaló:

[...] los cargos oficiales están previstos en las concernientes plantas de personal y deben contar con una reserva presupuestal que respalde la cancelación de la respectiva remuneración; de otra parte, porque para acceder a ellos se imponen procedimientos y requisitos establecidos legalmente; de allí que sin interesar los títulos, la experiencia, competencia u otros aspectos que en particular exhiba cada servidor, éstos deberán devengar la misma retribución salarial establecida para cada cargo, lo cual ordinariamente ocurre a través de actos administrativos; aunque no se puede excluir radicalmente la aplicación del principio conocido como «*trabajo igual, salario igual*», en los eventos en que los propios actos reguladores de las condiciones y formas de contratación exijan características personales que los diferencien.

De acuerdo con lo dicho y tras evaluar las pruebas presentadas, se constata que el señor Orlando Albeiro comenzó a trabajar para la demandada el 10 de diciembre de 1990, en el puesto de ayudante operador central, categoría 507. Por su parte, el actor se unió a la empresa el 27 de octubre de 1997 como ayudante operador central, clase H10. Es importante mencionar que, en el momento de su ingreso, el señor Orlando ya se desempeñaba en el puesto de operador central H21, y el 03 de noviembre de 1997 fue promovido a la categoría H22.

Mediante el Decreto 191 del 29 de julio de 2003, E.P.M implementó una nueva escala salarial para los empleos en las categorías de supervisión, oficina, operación y profesional. En el artículo 5 de dicho precepto se

especificaba cómo se podía acceder a las categorías y salarios, de la siguiente manera:

"Por vinculación a la Entidad a partir de la vigencia de este decreto (proceso de selección).

Por concurso interno (proceso de selección)

Por promoción a través del Sistema de Gestión del Desempeño según la Metodología establecida y aprobada en la Junta Directiva de la sesión del 29 de julio." Resaltos intencionales.

Evidenciándose que, para tal calenda, el señor Gustavo Quintana y Orlando Correa, continuaban ocupando el mismo cargo y en la misma clasificación.

A través del Decreto 1695 del 18 de septiembre de 2008, se incorporó a la planta de cargos a los trabajadores oficiales del nivel tecnológico, técnico, de operación y auxiliar. En este contexto, el señor Orlando Albeiro Correa Santamaría asumió el puesto de Técnico Operador Central, Categoría N77, mientras que el señor Gustavo Alonso Quintana Arango se desempeñó como Auxiliar Operador Centrales bajo la clasificación N73, ambos en la unidad de operación de Guadalupe. Esta asignación comenzó el 1 de octubre de 2008, con un salario de \$2.015.928,21 para el primero y \$1.537.127,78 para el segundo (ver PDF 7, páginas 88, 89 y 108, y PDF 17, páginas 9 y 32). Sin embargo, el 07 de marzo de 2011, se eliminó el puesto de Auxiliar de Operador Centrales que el actor venía ocupando, y este pasó a ser Técnico Operador Centrales N73, con un salario de \$1.724.467,54 (ver PDF 7, páginas 92 y 93).

La Resolución 2013-RES-3231 del 30 de abril de 2013, determinó la *"Promoción de los servidores públicos que ocupan cargos de nivel Profesional, Auxiliares, Técnicos, Tecnólogos y del nivel de Sostenimiento, a partir del primero de enero de 2013, pasando del salario de ingreso al salario correspondiente al cargo. Estos empleados continuarán ocupando el mismo cargo y la misma clase según la estructura de cargos y salarios"*.

En consecuencia, el señor Gustavo Quintana se ubicaría en la categoría C-206, la cual ha mantenido desde abril de 2013 hasta la fecha.

A modo de ilustración, al considerar la respuesta proporcionada en la prueba de oficio (ver PDF 17), y la evidencia en relación a los cambios y modificaciones de los contratos de los señores Gustavo y Orlando, se observa lo siguiente, en relación con el que se intenta comparar el actor:

Fecha inicio	Fecha final	Cargo	Dependencia	Categoría
02/10/1989	02/10/1990	Contratista (Becario)	Producción Energía	204
10/12/1990	08/06/1992	Ayudante Operador Centrales	Producción Energía	507
09/06/1992	09/05/1993	Ayudante Operador Centrales	Operación y Mantenimiento Guadalupe	507
10/05/1993	01/10/1995	Operador Centrales	Operación y Mantenimiento Guadalupe	H19
02/10/1995	24/11/1996	Operador Centrales	Operación y Mantenimiento Guadalupe	H20
25/11/1996	02/11/1997	Operador Centrales	Operación y Mantenimiento Guadalupe	H21
03/11/1997	30/09/2008	Operador Centrales	Operación y Mantenimiento Guadalupe	H22
01/10/2008	22/03/2015	Técnico Operador Centrales	Operación y Mantenimiento Guadalupe	N77
23/03/2015	Actualmente	Técnico Operación Centrales	Unidad Operaciones Guadalupe	N77

y con relación a Gustavo:

Fecha inicio	Fecha final	Cargo	Dependencia	Categoría
27/10/1997	15/03/1998	Ayudante Operador Centrales	Operación y Mantenimiento Guadalupe	H10
16/03/1998	28/04/2008	Ayudante Operador Centrales	Equipo Operación Guadalupe Porce	H10
29/04/2008	30/09/2008	Ayudante Operador Centrales	Equipo Operación Guadalupe Porce	N73
01/10/2008	28/02/2011	Auxiliar Operador Centrales	Equipo Operación Guadalupe Porce	N73
01/03/2011	28/04/2013	Técnico Operador Centrales	Equipo Operación Guadalupe Porce	N73
29/04/2013	03/11/2013	Técnico Operador Centrales	Equipo Operación Guadalupe Porce	C206
04/11/2013	22/03/2015	Técnico Operador Centrales	Unidad Operaciones Guadalupe	C206
23/03/2015	Actualmente	Técnico Operación Centrales	Unidad Operaciones Guadalupe	C206

Es importante destacar, dada la discusión que se plantea por la demandada, esto es, que la diferencia salarial se da pese a que ambos empleados ocupan el mismo puesto, en tanto, se viene respetando el

escalafón remuneratorio en el que se encontraba clasificado el señor Orlando; que este recibió calificaciones satisfactorias en los periodos del 01/09/1994 al 31/08/1995, del 01/09/1995 al 31/08/1996 y del 01/09/1996 al 31/08/1997, y que en la Resolución 26818 del 06 de noviembre de 1997, se le promocionó de la Categoría H-21 a la H-22, basándose en una valoración que otorgó un puntaje de 930, lo que resultó en un aumento salarial de \$752.281,46 a \$769.280,50.

Por lo tanto, para el momento en que el demandante ingresó a trabajar en octubre de 1997, es importante tener en cuenta dos aspectos: **en primer lugar**, él inició como ayudante de operador centrales en la categoría H10, mientras que el señor Orlando ya se desempeñaba como operadores centrales en la clasificación H21, y posteriormente, en noviembre, pasó a la H22 debido a su evaluación y promoción. **En segundo lugar**, aunque a partir del 01 de marzo de 2011, el señor Gustavo fue designado como Técnico Operador Centrales N73, es relevante señalar que el señor Orlando también ocupaba dicho cargo, pero en la categoría de N77, desde el 01 de octubre de 2008, fecha en que entró en vigor el Decreto 1695 del 18 de septiembre de esa anualidad. Desde entonces, el señor Orlando ya no ostentó más el cargo de Operador Centrales H22, al que llegó gracias a sus calificaciones y su promoción. Advirtiéndose que, en el año 2011, Gustavo percibió un salario de \$1.724.467,54 hasta julio y \$1.796.378,85 hasta diciembre, mientras que Orlando devengaba \$2.355.930,79.

Además, es relevante señalar que, en el interrogatorio de parte rendido por el actor, este admitió la existencia de categorías laborales en la entidad, señalando que la empresa llevaba a cabo evaluaciones de los puestos de trabajo. Asimismo, el señor Orlando Albeiro Correa Santamaría, a quien se pretende comparar con el actor, junto con Robin Tamayo Rianza y Astrid Elena Agudelo Castañeda, indicaron que su empleador realizaba una valoración de su desempeño y, en función de los resultados obtenidos, les

asignaba una categoría identificada con una letra que, en caso de un ejercicio óptimo, se traducía en una mayor remuneración. Adicionalmente, explicaron que esta clasificación se implementó antes de que el señor Gustavo ingresara a la entidad y que a pesar de los cambios en los cargos, debido a las reestructuraciones que la entidad experimentó, incluyendo su naturaleza jurídica, se aseguró que se respetaran los salarios de los empleados.

De acuerdo con ello, en casos en los cuales la diferencia salarial se encuentra motivada en la reestructuración de la entidad, en sentencia SL5029-2020, en la cual se analiza un caso análogo al aquí planteado, se citó lo enunciado en la sentencia SL5464-2016 la cual rememoró la SL, 10 jun. 2005, rad. 24272, SL, 23 ene 2007, rad. 27724 y CSJ SL 6217 -2014, en la cual la Corte precisó:

Entonces si, como lo señalare la doctrina de esta Sala, **«las diferencias en las retribuciones de trabajadores que desempeñen iguales o semejantes trabajos, solo podrán justificarse cuando ellas obedezcan a criterios objetivos»** y aparece demostrado en el proceso que la diferenciación salarial reconocida y declarada no fue fruto de una caprichosa, antojadiza y particular decisión de la empleadora en beneficio del trabajador Orozco sino que, por el contrario, obedece a motivaciones asociadas a la reestructuración administrativa determinada a su vez por las modificaciones tecnológicas descritas; se concluye que no se equivoca el tribunal al establecer que asistieron a la empresa razones objetivas que explican y justifican el cuestionado desnivel del ingreso entre demandantes y el trabajador en referencia. (Subraya la Sala).

Adicional a que en sentencia SL12814-2016, donde también se analizó un caso de nivelación salarial frente a la hoy demandada, esto es, donde existía una diferencia salarial en virtud de la evaluación realizada a un trabajador antes del proceso de reestructuración, la corte puntualizó:

"En criterio de la Sala, la diferencia salarial denunciada sí tiene clara justificación y, por ende, no es producto de la intención de la empleadora encaminada a discriminar al demandante frente a los trabajadores en referencia, en razón a que como lo expuso la demandada, lo acepta el recurrente en casación y lo encontró demostrado el Tribunal, obedeció -objetivamente- a la obligación de

respetar el escalafón salarial en el que se encontraban clasificados, el que como no se discute, para entonces respondía a «la evaluación del desempeño de ese momento, es decir, de 1999».

*Dicho de otro modo, en este caso en particular **la diferencia salarial está dada en razón de la evaluación individual del desempeño de cada uno de los trabajadores antes del proceso de reestructuración empresarial, lo cual a juicio de la Corte no solo es razonable, sino que también justifica el trato diferenciado entre los trabajadores en referencia y el demandante.***

Ello es así, entiende la Sala, por dos razones diferentes e igualmente contundentes: (i) porque las políticas salariales de la empresa, por lo menos hasta 1999, respondía a criterios personales de evaluación individual del desempeño que no pueden ignorarse bajo ninguna circunstancia; y (ii) porque la reubicación de los trabajadores en nuevos empleos por razón de la supresión de los que eran titulares, responde al principio de estabilidad laboral de rango constitucional y legal, que sin embargo, no autoriza la fijación unilateral de una menor asignación salarial a la que antes percibían.

/.../

*De esa manera, en el sub lite, en criterio de la Corte **no erró el Tribunal al establecer conforme a los indiscutidos hechos y las pruebas allegadas al plenario, que «la diferencia salarial se presentó mucho antes de la creación del cargo de ANALISTA DE CALIDAD (...) estuvo motivada en la evaluación del desempeño, lo que a su vez quiere decir que la asignación salarial tenía una relación directa con la calidad del trabajo y por ello, para el año 1999, el salario era diferente; situación que se conservó después de la reestructuración bajo el entendido que no le estaba permitido al empleador disminuir las condiciones laborales, ni los derechos ya adquiridos por sus trabajadores», y que además la encontró justificada al no observar «que la misma se haya dado por razones de sexo, edad, religión, opinión política o actividades sindicales».***

*Entonces, si como ha quedado dicho, **las diferencias salariales entre trabajadores que desempeñen iguales o similares cargos son legítimamente posibles cuando respondan a razones objetivas que las justifican, y en el sub lite aparece demostrado, cual sin discusión lo acepta expresamente el recurrente, que la diferencia en la remuneración del demandante y los trabajadores con los que se compara obedeció a la necesidad de mantener el nivel salarial al que pertenecían antes de la reestructuración y que para entonces se basaba en criterios personales de evaluación del desempeño, fluye por contera con meridiana claridad, que no responde a un proceder caprichoso o arbitrario de la empleadora, fundamentado en motivos irrelevantes o intrascendentes propios de conductas discriminatorias.***

En conclusión, el ataque de la censura encaminado a que se declare la igualdad salarial bajo el entendido de que debe medirse a partir de la reubicación en el cargo que en la actualidad desempeñan el demandante y los trabajadores en referencia, si bien en principio resulta atendible, no es suficiente para derruir los

elementos que los ponen en situaciones y condiciones distintas que impide que se les mida bajo criterios de igualdad.

Puestas de esta manera las cosas, analizados los medios de convicción a la luz de la sana crítica, se concluye que no le asiste razón al actor en su aspiración de obtener la nivelación salarial, por cuanto, si bien se acreditó y no se debate este hecho, ya que la propia demandada lo ha admitido, el actor desempeña el mismo cargo con funciones idénticas, horario de trabajo y condiciones laborales comparables al señor Orlando Alberto Correa, con quien se realizó la comparación, también lo es que la pasiva demostró que existen "razones objetivas" que justifican las diferencias, en tanto, no podía desconocer las prerrogativas con las que venía el señor Orlando a raíz de los ascensos obtenidos en virtud de la evaluación individual a su desempeño, las cuales, se encontraban en vigor antes de que el actor ingresara a la entidad. Por lo tanto, se demuestra que la diferencia en el trato en el monto del salario no se debe a una acción infundada por parte del empleador, basada en criterios subjetivos. En su lugar, se respalda en razones y factores objetivos, específicamente, el respeto por las condiciones de ciertos trabajadores que obtuvieron promociones debido a la naturaleza jurídica de que gozaba la entidad. Luego, es claro que el actor no se encuentra en la misma situación de hecho ni de derecho del señor Orlando, a pesar de que ambos ocupen el mismo cargo. En consecuencia, se confirma el fallo revisado.

Sin costas en esta instancia al analizarse la decisión en el grado jurisdiccional de consulta.

En mérito de lo expuesto, la **Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial Medellín**, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **confirma** la sentencia proferida por el Juzgado Veinticinco Laboral del Circuito dentro

del proceso ordinario promovido por **Gustavo Alonso Quintana Arango**,
en contra de **Empresas Públicas de Medellín E.S.P.**

Sin costas en esta instancia.

Lo resuelto se notifica a las partes por **EDICTO**, que se fijara por **secretaria por el término de un día**, en acatamiento a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en auto AL2550-2021.

Las magistradas (firmas escaneadas)



LUZ AMPARO GÓMEZ ARITIZABAL



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ



LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE