



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA  
SALA DE DECISIÓN LABORAL**

**Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán**

**Expediente. No. 25899 31 05 002 2021 00509 01**

Jose Eliecer Castañeda Baracaldo vs Alpina Productos Alimenticios S.A BIC.

Bogotá D. C., veintidós (22) de marzo de dos mil veinticuatro (2024).

De conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 del 2022, resuelve la Sala el recurso de apelación presentado por el demandante contra la sentencia proferida el 27 de noviembre de 2023 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá - Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

Previa deliberación de los magistrados, y conforme a los términos acordados en la Sala de decisión, se profiere la siguiente:

**Sentencia**

**Antecedentes**

**1. Demanda.** José Eliecer Castañeda Baracaldo por conducto de apoderado judicial, promovió proceso ordinario laboral contra Alpina Productos Alimenticios S.A BIC, con el fin de que se declare la existencia de una relación laboral, que es beneficiario del pacto colectivo 2012-2015 suscrito entre Alpina y las organizaciones sindicales UTA y USTA, así como del laudo arbitral 2016-2018; que fue contratado para ejercer el cargo de ayudante producto terminado; en consecuencia, solicita el reconocimiento y pago del salario de \$1.600.100, las diferencias salariales en razón de \$122.100, reliquidación de las prestaciones sociales, intereses a las cesantías, aportes a seguridad social; que se cancelen los auxilios convencionales (primas, auxilios, educación, refrigerio), de acuerdo con la nivelación salarial desde el 2017 al 2021; sanción moratoria de la Ley 50 de 1990; lo *extra* y *ultra petita* y costas del proceso.

Como supuesto fáctico de lo pretendido, manifestó, en síntesis, que se vinculó a



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

la entidad demandada mediante contrato de trabajo el 16 de junio de 2004, para ejercer el cargo de ayudante producto terminado; que se encuentra afiliado a la organización sindical UTA; que el 17 de enero de 2011 fue despedido encontrándose amparado por fuero circunstancial, sin embargo a través de una orden judicial se ordenó su reintegro a partir del 2 de noviembre de 2016; señala que al momento de reintegro se le asignó una remuneración establecida en la suma de \$1.238.500.

Para sustentar la nivelación laboral peticionada trae como referente el caso del trabajador Oswaldo Yesid Garzón, quien se desempeña en el mismo cargo de ayudante de producto terminado que ejerce el actor, cumpliendo las mismas funciones, condiciones, productividad, horario, son igual de eficientes, sin embargo, entre los dos existe una diferencia salarial como se observa en el siguiente cuadro:

AÑO	OSWALDO YESID GARZÓN SALARIO	JOSE ELIECER CASTAÑEDA SALARIO
2019	\$1.491.400	\$1.391.000
2020	\$1.548.900	\$1.430.700
2021	\$1.600.100	\$1.478.000

Agrega, que el 6 de marzo de 2020 a través de derecho de petición solicitó la nivelación salarial, pero la demandada no accedió a lo solicitado.

2. El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá mediante auto del 9 de diciembre de 2021 admitió la demanda.

**3. Contestación de la demanda:** La demandada contestó con oposición a las pretensiones de la demanda, no obstante, aceptó la existencia de la relación laboral, sus extremos, los salarios devengados por el demandante y Oswaldo Garzón; en cuanto a la nivelación salarial solicitada refirió:

*“(…) Sobre el particular se destaca que, mi defendida no adeuda suma alguna al demandante, mucho menos por concepto de una supuesta nivelación salarial, como errada y temerariamente se afirma. Se reitera que en el caso del demandante y el señor Oswaldo, existen motivos objetivos por los cuales se presenta una asignación salarial diferente, como lo es la formación*



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

*académica, y régimen convencional que cubija a cada uno de estos, por voluntad de ellos. Como primera medida, el señor Oswaldo Yesid Garzón Beltrán radicó en Alpina S.A. certificado de haber completado satisfactoriamente el curso de entrenamiento para la Operación y Manejo Seguro de montacargas con énfasis en Seguridad Industrial y Mecánica Básica, de carácter teórico – práctico, expedido por el Instituto de Formación Laboral (INFOLAB), el cual no tiene el demandante, generándose una diferenciación salarial entre los dos fundamentada en aspectos académicos. Adicional a lo anterior, debe tenerse de presente que el estudio del régimen salarial del actor y el señor Oswaldo Yesid Garzón puede variar dependiendo de la época de afiliación a determinado sindicato, pues los incrementos salariales están regulados tanto en convenciones colectivas como el pacto colectivo de la empresa, por lo cual no necesariamente será el mismo, así actualmente tengan el mismo cargo. A modo de ejemplo, se pone de presente que, actualmente el régimen de incremento salarial de los beneficiarios del sindicato UTA no está cubierto, pues el laudo arbitral perdió vigencia, y el nuevo laudo fue objeto de recurso de anulación por el propio sindicato, encontrándose pendiente de resolución por parte de la H. Corte Suprema de Justicia. Así pues, Alpina S.A. en los últimos años ha incrementado el salario de estos trabajadores conforme al IPC, y tan pronto quede en firme el laudo, se procederá a reconocer los incrementos conforme se indique, de forma retrospectiva. Finalmente, es importante mencionar que, a diferencia del demandante, el señor Oswaldo Yesid Garzón sí fue contratado por Alpina S.A. para el cargo de AYUDANTE PRODUCTO TERMINADO desde el inicio de la relación laboral, teniendo desde el comienzo una asignación conforme a su cargo, y los aumentos correspondientes. Se reitera que en el caso del demandante y el señor Oswaldo, existen motivos objetivos por los cuales se presenta una asignación salarial diferente, como lo es la formación académica, y régimen convencional que cubija a cada uno de estos, escogidos a voluntad de ellos. Así las cosas, es un craso error pretender realizar una discusión de igualdad laboral entre estos, cuando cada uno tiene un régimen convencional independiente, razón por la cual, la diferenciación salarial en este contexto es un acto completamente legal y de ninguna forma vulnera un derecho a la igualdad (igual entre iguales, desigual entre desiguales). Tal y como ha venido siendo desarrollado, en el presente caso resulta jurídicamente imposible nivelar beneficios convencionales, cuando se trata de dos trabajadores que están afiliados a diferentes organizaciones sindicales, y por ende son beneficiarios de diferentes convenciones y laudos (que regulan entre otros, los incrementos salariales). A modo de ejemplo, se pone de presente que, actualmente el régimen de incremento salarial de los beneficiarios del sindicato UTA no está cubierto, pues el laudo arbitral perdió vigencia, y el nuevo laudo fue objeto de recurso de anulación por el propio sindicato, encontrándose pendiente de resolución por parte de la H. Corte Suprema de Justicia. Así pues, Alpina S.A. en los últimos años ha incrementado el salario de estos trabajadores conforme al IPC, y tan pronto quede en firme el laudo, se procederá a reconocer los incrementos conforme se indique, de forma retrospectiva...”*

Formuló las excepciones de fondo de cobro de lo no debido por inexistencia de la causa y de la obligación, improcedencia nivelación salarial y reliquidación



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

acreencias laborales, justificación diferenciación salarial, compensación, prescripción y buena fe.

#### **4. Sentencia de primera instancia.**

La Jueza Primera Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante sentencia proferida el 27 de noviembre de 2023, absolvió a la demandada de todas y cada una de las súplicas elevadas en su contra y condenó en costas al demandante.

**5. Recurso de Apelación del demandante.** Inconforme con la decisión la parte accionante presentó recurso de apelación y lo sustentó con los siguientes argumentos:

*“Atendiendo el fallo proferido por este despacho y atendiendo la oportunidad procesal, interpongo entonces recurso de apelación a la sentencia proferida entre este despacho para que el Tribunal Superior de Cundinamarca se sirva revocar de manera integral la presente sentencia, Atendiendo los argumentos anteriores y expuestos de la siguiente manera. Dentro de lo que se habló dentro de este proceso fueron los dos caracteres objetivos que tiene la empresa o que en vislumbró la empresa demandada, atendiendo la siguiente situación. La primera es que hablaba acerca de los estudios que tiene el aquí, señor Oswaldo, con el que fue comparado el aquí demandante, y es que hay que tener en cuenta primero, que esos estudios no son especializados y no abonan o no ayudan al poder ejercer el cargo actual, que es el cargo de ayudante, no obstante, se tiene en cuenta que realmente sí puede tener un estudio especializado, pero el mismo no abonaría realmente para poder ejercer dentro de ese cargo y por lo cual solamente se demostraría que hay una preferencia injustificada entre el aquí demandante y la persona que se trabajó a colación y que realmente testificó, porque el despacho tampoco tuvo en cuenta que a pesar de que se dice que es un factor objetivo, él mismo dentro de su declaración indicó que los estudios que ejerció realmente era como una aspiración de ascenso que no se pudo lograr dentro de la compañía y que eso no implicaría, además de esto, que esto lo abonaría a ejercer como yo lo dije anteriormente, el cargo del cual estamos hablando; con lo cual no se puede hablar de que es un factor objetivo y que se debe tener en cuenta dentro de las justificaciones y argumentaciones que dio el despacho aquí para su fallo, porque no se puede hablar simplemente de atenderlo, estos estudios sin tener en cuenta realmente las funciones que se ejercen, las herramientas de trabajo que se tienen en cuenta al momento de ejercer dicho cargo. Ahora el segundo punto que habló acerca del factor objetivo que se da para que realmente no haya un trato discriminatorio, dice la empresa demandada, que es la aplicación de la convención colectiva, dependiendo esto, se puede decir que no o se puede hablar de que la actividad sindical no puede ser estudio para tenerlo como criterio objetivo, la aplicabilidad de los laudos no es la*



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

*discusión, acá se habla es de igual salario al igual trabajo y las negociaciones sindicales quedan afuera de esta situación, más allá de que a pesar de que podemos verificar los aumentos salariales de la comisión colectiva dentro de los dos sindicatos y las negociaciones de los mismos, también hay una diferencia salarial que sigue estando presente y que se puso en conocimiento aquí del despacho, acudiendo de que realmente no hay justificación para esa diferencia salarial, una diferencia salarial que habló en cifras y que podemos verificar por un valor total de \$59.130 pesos, sin más que decir, volvemos a reiterar lo siguiente, y es que es probar si el caso del demandante, al señor no le existen motivos objetivos por los cuales se presenta una asignación salarial diferente, podemos hablar entonces de que la formación académica no puede entrar como un factor objetivo porque no aporta al cargo que ellos están ejerciendo en este momento, que es el de ayudante de producto terminado, el mismo, tampoco es requisito para ejercerlo y tampoco está dentro de los cursos requeridos o certificados dentro de la compañía. Asimismo, se podría hablar de que las herramientas de trabajo que se utilizan dentro del mismo, dentro del mismo cargo no está el de montacarguista y tampoco está el de poder tener algunos estudios de mecánica o ejercer lo mismo a través de las maquinarias que se utilizan para ejercer el cargo. Respecto a quien le corresponde la carga entonces de la prueba volvemos y alegamos lo siguiente, y es la violación del principio del trabajo igual salario igual y es por lo general trabajador que lo alega, pero también corresponde al empleador probar la causa o razón por la que existe esa desigualdad. Entonces volvemos y reiteramos lo que señala el numeral tercero del artículo 143 del CST, abro comillas, “todo trato diferencial en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador muestre factores subjetivos de diferenciación”, cierro comillas. Cabe decir que dentro de lo que declaró el representante legal también se verifica esta situación y es que se dice o por lo podemos ver dentro de las pruebas documentales dentro de los artículos donde se habla de a trabajo igual salario igual y donde también se habla de los requisitos que están proyectados para ejercer el cargo que estamos mencionando o que realmente estamos hablando dentro de este proceso que sería el de ayudante de producto terminado, verificamos la carga laboral, verificamos realmente los testimonios y no se puede decir entonces que hay un factor objetivo dentro de la compañía para estos dos que te hay mención dentro de la contestación, pues de la demanda por parte de la empresa. Preferente al anterior planteamiento lo que se probó en el presente proceso con la prueba documental aportada y los testimonios recibidos en el día de hoy, es que para el cargo de ayudante producto terminado, la empresa Alpina no tiene reglamentado ningún requisito, entonces no puede ser una razón objetiva y tampoco es justificable el tema de educación o de algún curso especial, porque el curso especial del que estamos hablando y el tema de educación que estamos hablando no es especializado para el cargo que se está ejerciendo, entonces no se puede hablar de que realmente ese sería un factor objetivo para determinar realmente una diferente salarial importante porque quedaría entonces a la deriva miles de personas que entonces, como lo dijo dentro de los alegatos de conclusión, él aquí abogado, no es lo mismo un abogado que un abogado especializado, es totalmente cierto; pero es que estamos hablando de un cargo específico, estamos hablando de un curso específico para ejercer ese cargo y en este caso no se da, entonces no se puede verificar que hay un factor objetivo y que este podría ser*



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

*entonces aplicable dentro de la diferencia salarial. Ahora lo que respecta a la aplicación de la convención colectiva, como nuevamente lo indico y aunque suene repetitivo, hay que indicar que realmente la actividad sindical no puede ser tampoco un factor objetivo y tampoco puede ser un factor de diferenciación salarial, porque la misma nos aleja de lo que viene siendo las discusiones o convenciones colectivas o realmente los pliegos de petición, para eso están Realmente ahora, frente a los aumentos salariales que están pendientes desde el 01 de junio de 2018, valores que se encuentran en el laudo arbitral allegado entre su proceso en los folios 431 y 439, laudo arbitral en el Tribunal que ordena inequidad los aumentos salariales a partir del 18 de noviembre de 2019 IPC +2,5% y a partir del 01 de junio 2020 IPC 1% a partir del primero de junio de 2021, el IPC +0,25% a partir del 01 de junio de 2021 IPC, +0,50%, de junio a mayo del periodo inmediatamente anterior, sumado los anteriores puntos, nos dan entonces 5 puntos porcentuales, realizando el sumario y métrica salario del demandante \$1.811.400 por el 5%, la suma daría entonces \$1.900.970 y el señor Oswaldo tiene entonces un salario de \$1.961.100. La diferencia, entonces se puede decir que aquí persiste, es una diferencia que nuevamente, indicó, es de \$59.130 pesos y lo que podemos verificar es que finalmente el salario actual del señor Oswaldo es de \$1.961.100 pesos y el del señor José Eliecer de \$1.811.400 pesos, en donde se verificó que la carga de la prueba realmente era por parte de la demandante, era poder manifestar que esa diferencia salarial no se debe realmente al cargo, no se debe realmente al tiempo laborado o a los estudios como eventualmente lo dijo la parte demandada, según lo manifestado entonces en el interrogatorio de parte el sindicato, Sintralpina inició un conflicto laboral con la demandada desde el 01 de junio 1021, por lo tanto, se le aumenta únicamente el IPC. A partir del primer grupo de junio 2021, el IPC +0,25% y a partir del primero de junio 2022 el IPC +0,50%, y para el año 2023 el 0,75%, sumado, entonces, vamos a hablar del 1,5% y sumado el salario, entonces nos daría un total de \$1.990.516 pesos; persistiendo nuevamente, indico, la diferencia del salario. Ahora no se habló entonces de la aplicación que va en contravía del artículo trabajo igual salario igual, donde está establecido dentro de la convención colectiva del 2012 al 2015 y que fue aportada a la demanda y que se encuentra también en el folio 263. Por lo tanto, y atendiendo todos los argumentos anteriores, solicito al Tribunal Superior de Cundinamarca revoque de manera total y absoluta el fallo anterior y se den las pretensiones del aquí demandante, tal y como fueron incoada...”*

**6. Alegatos de Conclusión:** En el término de traslado ambas partes presentaron alegaciones de segunda instancia, así:

**6.1.** El demandante básicamente se refirió a los mismos argumentos planteados al presentar su medio de impugnación, esto es que: *“Conforme a la jurisprudencia en cita y acorde a las pruebas traídas al proceso, fluye con total claridad que el demandante tiene el mismo cargo que su compañero de trabajo Oswaldo, empero con un salario menor, lo que objetivamente lleva a concluir, que la nivelación salarial pretendida es procedente. Po lo tanto no estamos de acuerdo con la deducción el Juez de primera instancia, atendiendo que su raciocinio*



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

*se fundamentó en la contestación de la demandada como los convenios colectivos del cual hacen parte tanto el demandante como el trabajador comparado; pero desconoció que en el laudo arbitral que definió el conflicto laboral entre el sindicato UTA y la hoy demandada ordeno la nivelación salarial desde el 18 de noviembre del 2019 que hasta el 1 de junio de 2022 está en 4.25%...”*

**6.2.** La demandada solicita se confirme la sentencia apelada.

**7. Problema (s) jurídico (s) a resolver.** Con sujeción al principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, corresponde a la Sala resolver los siguientes problemas jurídicos: si obró bien o no la juzgadora de instancia al absolver al extremo pasivo de las pretensiones de la demanda, para lo cual se hace necesario analizar si el demandantes tiene derecho a la igualdad salarial prevista en el artículo 143 del CST., por haber desempeñado un mismo cargo, en condiciones similares a las del trabajador referente Oswaldo Yesid Garzón.

**8. Resolución a (los) problema (s) jurídicos (s):** De antemano la sala anuncia que la sentencia apelada será **confirmada**.

**9. Fundamentos normativos y jurisprudenciales:** Arts. 53 de la C.P., 143 del CST, Convenios 100 y 101 de la OIT; CSJ SL17462-2014, SL 1739-2023 Rad. 93387.

### **Consideraciones.**

Procede el Tribunal a resolver los problemas jurídicos planteados así:

Como ya se mencionó en los antecedentes de esta sentencia, la Jueza Primera Laboral del Circuito de Zipaquirá, absolvió a la demandada de todas y cada una de las pretensiones elevadas en su contra.

Motivó lo decidido en que: *“Quiere ello decir que la diferencia salarial tiene que estar justificada y tienen que existir razones objetivas que nos lleven necesariamente a concluir que existe un trato discriminatorio. En el presente caso es claro para este estrado judicial que no hay un trato discriminatorio entre el demandante y su referente, frente al cual se pide la nivelación*



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

*salarial, esto en razón a lo siguiente: se tiene acá que el trato discriminatorio se predica por la no existencia del mismo salario., sin embargo, el despacho evidencia que, aunque ejercen el mismo cargo, existen unas condiciones totalmente diferentes, no tienen las mismas condiciones de estudios, nótese cómo el demandante, de acuerdo con su interrogatorio de parte solo hasta el año 2022 hizo el curso de montacarguista. Así mismo, también se tiene que el acá referente tiene otro tipo de estudios en mecánica, así como cuatro semestres como técnico; entonces esto evidentemente constituyen unos factores de diferenciación entre uno y el otro en razón a los estudios que cada uno tiene. Pero lo que más implica acá y lo que se tiene acreditado el presente proceso es que tanto el demandante como su referente están afiliados a organizaciones sindicales distintas que han tenido procesos de negociación colectiva y han suscrito diferentes convenciones colectivas, han tenido conflictos colectivos con Alpina, me refiero a la organización sindical Uta y me refiero también a la organización sindical Sintralpina. Nótese cómo el señor Oswaldo Garzón es afiliado a la organización sindical Sintralpina y como el demandante no lo es, por lo tanto, no puede predicarse una igualdad salarial cuando las personas están sujetas a el pago de sus salarios bajos diferentes órdenes o diferentes instrumentos de negociación, sean convenciones colectivas o laudos arbitrales vigentes, lo que efectivamente constituye un criterio objetivo de diferenciación, en la medida en que no están sujetos al mismo instrumento convencional o al mismo laudo arbitral. Basta ver el testimonio del señor Oswaldo Garzón para darnos cuenta de que no es afiliado a Uta, sino que lo es Sintralpina y como las certificaciones aportadas dentro del expediente, el aquí demandante ostenta afiliación a Uta... lo que queda acá y se encuentra que no hay lugar ser reconocido en este momento porque no está debidamente acreditado, es lo concerniente a los incrementos que se hubiesen causado con posterioridad al año 2019-2022, en la medida en que no es viable entrar a reconocerlos, porque efectivamente la Corte no ha resuelto el recurso de anulación, por lo tanto quedaría abierta la posibilidad que, de acuerdo con lo que diga la Corte, el aquí demandante pueda entrar, a accionar lo correspondiente en caso de que Alpina no cumpla lo indicado, pero eso realmente resulta ser hipotético en este momento porque no está claro que indicará la Corte al momento de que surta el recurso de anulación...”.*

La parte demandante apeló, bajo el argumento de que, conforme a la norma laboral y las pruebas, resulta evidente que el demandante tiene el mismo cargo de su compañero de trabajo Oswaldo Garzón, pero su salario es menor, lo que permite concluir que la nivelación salarial pretendida es procedente.

A propósito, respecto al principio de a trabajo de igual valor, salario igual, el art. 143 del CST modificado por el art. 7º de la Ley 1496 de 2011, establece que: “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



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

*artículo 127... Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación...*

Por su parte la jurisprudencia laboral ha mencionado: *“(...) cabe recordar que esta Sala de Casación la ha definido como «la cualidad que permite la realización de una tarea con utilización de los recursos estrictamente necesarios, vale decir, cumplir el cometido sin derroche de recursos. Se ha diferenciado de la eficacia, que consiste en el logro de las metas. La combinación de ambas cualidades redunda en la efectividad», y bajo ese concepto ha asimilado nociones como «rendimiento físico», «antigüedad», «experiencia», «adaptación al medio de trabajo», «iniciativa», «destreza», etc., lo que se traduce en que si dos trabajadores exhiben, en la práctica, similar conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas requeridos para desempeñar apropiadamente el mismo trabajo, en la misma jornada y con las mismas condiciones de eficiencia, entendida como se ha explicado, deberían ser retribuidos igual (CSJ SL16217-2014), y para que un trato disímil sea legítimo, se tendrían que acreditar motivos relevantes, que obedezcan a criterios objetivos (CSJ SL17462-2014)...” (SL 1739-2023 Rad. 93387).*

Precisado lo anterior, se verifica que en el presente proceso se allegaron y practicaron las siguientes pruebas:

Obra a fls. 60 a 63 PDF 05 el contrato de trabajo del demandante de fecha 16 de junio de 2004 en donde se anota que el cargo a ejercer sería el de ayudante línea de producción y el salario la suma de \$542.800.

Obra a fl. 64 ib. una certificación de fecha 24 de junio de 2021 en donde se informa que el demandante desempeña en la actualidad el cargo de ayudante de producto terminado devengando un salario de \$1.478.000.

Obra a fls. 69 y 70 ib. certificación expedida por U.T.A. en la que se menciona lo siguiente: *“el señor JOSE ELIECER CASTAÑEDA BARACALDO, identificado con cedula de ciudadanía número 11.436.243 de Facatativá, está afiliado a nuestra organización sindical desde el día 22 de agosto de 2011, día que se le comunico a la empresa ALPINA S.A...1. Se firmo una convención colectiva con vigencia 2012-2015. 2. El 1 de junio de 2015 se presentó un nuevo pliego de peticiones y se denunció la convención colectiva 2012-2015, por lo tanto sigue vigente, según lo estipula el artículo 479 del C.S.T. “2. Formulada así la denuncia de la convención colectiva, esta continuara vigente hasta tanto no se firme una nueva convención. 3. El laudo Arbitral se expidió el día 18 de abril de 2020 el cual fue recurrido por la empresa Alpina. 4. la*



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

*Corte Suprema de Justicia Sala Laboral mediante sentencia SL4775-2019, radicación número 81290, de fecha 8 de mayo de 2019, el cual nos fue notificado el día 7 de noviembre de 2019, quedando en firme el día 14 del mismo mes y año. 5. El día 18 de noviembre de 2020, se presentó un nuevo pliego de peticiones, y se denunció la convención colectiva 2012-2015 y el laudo arbitral 2016-2018 generándose un nuevo conflicto laboral. Aplicando nuevamente el artículo 479 del C.S.T. antes descrito. 6. El día 2 de diciembre se instaló el tribunal de arbitramento; el día 12 de febrero de 2021 se expidió el laudo Arbitral el cual fue recurrido por el sindicato UTA., que actualmente se encuentra en la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral. Es de aclarar que como el conflicto laboral entre el sindicato UTA., y la empresa Alpina no se ha resuelto tanto la convención colectiva 2012-2015, y el Laudo Arbitral 2016-2018 se encuentra vigentes...”*

Obra a fl. 110 a 155 ib. Laudo arbitral del 11 de abril de 2018. USTA y UTA (2016 – 2018).

Obra a fl. 104 del PDF 06 certificación expedida por Alpina S.A. de fecha 4 de enero de 2021 en la que se deja constancia de que el demandante ejerce el cargo de ayudante de producto terminado, devenga el salario básico de \$1.478.000.

Obra a fls. 111 a 114 ib. la acreditación de bachiller del demandante.

Obra a fls. 239 a 241 el job profile del cargo de ayudante de producto terminado en donde se establece en los estudios formales ser bachiller, en la descripción detallada de experiencia operación de montacargas, conocimientos requeridos: manejo de montacargas, manejo de carretillas eléctricas y sistema integral de gestión; las actividades esenciales son las siguientes: “1. Recibir, verificar, registrar y posicionar el producto terminado recibido de las líneas de producción y otros. CENDIS o CDR, para garantizar el orden del Almacén y la disponibilidad de producto terminado. 2. Revisar y ubicar los vehículos antes de cargarlos, para garantizar las BPM e informar incumplimientos al Coordinador de Almacén, para autorizar el cargue. 3. Operar el montacargas y validar sus condiciones de funcionamiento, según lista de chequeo, para garantizar su disponibilidad en la operación. 4. Entregar el Producto Terminado a los ayudantes, para cargar el vehículo previa autorización del “formato de cargue de P.T.” por el Coordinador de Almacén, para asegurar el abastecimiento a CDRs y Distribuidores. 5. Entregar el Producto Terminado a los ayudantes para separación y entrega de pedidos de subcompradores, para asegurar el abastecimiento de Autoventa y reportar al Coordinador y/o Auxiliar de facturación cualquier inconsistencia. 6. Clasificar y ubicar los productos por referencia según la distribución del área para el almacenamiento, separación y rechazos, cumpliendo con la política de manejo de inventarios del



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

*la Compañía. 7. Diligenciar los formatos de control logísticos de distribución y el reporte de novedades en el cargue, para garantizar la oportunidad y confiabilidad de la información. 8. Dar cumplimiento en las normas establecidas de la corporación y contribuir mediante su gestión al logro de la política de calidad y mejoramiento continuo del proceso...”*

Obra a fl. 242 ib. certificación expedida por Alpina, de fecha 4 de enero de 2022 en donde se discriminan el cargo y salario del señor Oswaldo Yesid Garzón, ayudante de producto terminado y salario básico \$1.600.100.

Obra a fl. 243 a 245 ib. el contrato de trabajo del señor Oswaldo Yesid Garzón de fecha 30 de abril de 2009 con un salario de \$841.800.

Obra a fls. 247 a 250 ib. los estudios realizados por el señor Oswaldo Yesid Garzón, quién es bachiller, técnico laboral en electrónica (24 de abril de 2009) y tiene un curso en entrenamiento para la operación y manejo seguro de montacargas con énfasis en seguridad industrial y mecánica básica (4 de junio de 2011).

Obra a fls. 451 a 478 ib. la convención colectiva suscrita entre Alpina y el sindicato de trabajadores de la empresa Alpina 2018 – 2021

También se escucharon las pruebas personales contendidas en los interrogatorios de las partes y la testimonial.

El demandante en su interrogatorio de parte manifestó que: *“El conflicto mío es por la diferencia de la salarial, por la antigüedad y por el cargo. El cargo que yo tengo allá, le explico mis funciones, yo soy ayudante de producto terminado, manejo carretillas eléctricas, llevo exposición o producto en línea en cuartos fríos en las calles, de ahí hay una persona que se llama “operario de montarcarga”, que el señor hace con el montacarga ubica a posición alta del producto, que es de una responsabilidad más alta. Entonces esa es mi función, como ayudante de producto terminado. P/ ¿Y Oswaldo Jesid Garzón tiene funciones diferentes a las suyas? R/ No, manejamos las mismas funciones, tenemos el mismo rol de cargo... P/ ¿Indique si usted tiene curso de entrenamiento para la operación y manejo y seguro de montacargas.? R/Sí, señora. P/ ¿Cuándo lo hizo? R/ Lo hice el año pasado, en el año 2022... P/¿Usted sabe si señor Oswaldo Garzón también es afiliado al sindicato que usted pertenece? R/ No señora, él no está afiliado a este, está afiliado a Sintralpina. P/ ¿Los salarios de las convenciones que ha pactado Sintralpina y que ha pactado UTA ¿son los mismos? R/ No, son diferentes...”*.



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

El representante legal de Alpina S.A., manifestó que: *“tanto el señor Oswaldo con el señor Eliecer tienen el mismo cargo. No obstante, la diferencia salarial entre los dos deviene de 2 criterios objetivos completamente justificados, criterio número 1, el instrumento colectivo que le es aplicable y lo cual, pues ha generado una brecha salarial entre los dos. Y esto por como ya se ha escuchado el testimonio rendido por el señor Oswaldo y el señor Jorge; al señor Oswaldo, siempre se ha venido beneficiado de Sintralpina y este sindicato, a diferencia de Uta, por ejemplo, entre los meses del año 2018 2019 2020 2021, pues tuvo vigente una convención colectiva en la cual se establecieron unos incrementos salariales conforme al IPC y adicionalmente unos puntos más. Por lo tanto, pues si usted observa entre los desprendibles de nómina del año 2018 del señor Jorge Eliecer y el señor Oswaldo, si usted compara los dos, pues evidentemente va a encontrar que hay diferencias en el salario, en la medida en que para esas épocas, pues al señor Jorge Eliécer solamente cuenta con el incremento del salario con base en el IPC, en la medida en que pues la compañía una vez se resuelva el conflicto colectivo con el sindicato con el cual se está afiliado él, pues le va a pagar los porcentajes restantes que establezca el instrumento colectivo. Mientras tanto, en el caso del señor Oswaldo, para esas épocas ya había un instrumento colectivo aplicable que definía unos puntos mayores o adicionales al IPC. Por lo tanto, después que usted encuentra esa diferencia. Como punto número dos también a esa diferencia salarial, se encuentra justificada la medida en que la compañía también encuentra que entre el demandante y el señor Oswaldo existe una diferencia en lo que tiene que ver con los estudios realizados por los mismos. En el caso del señor Oswaldo, tenía un curso en la operación y manejo de montacargas, el cual, como también se pudo evidenciar en el testimonio rendido por el señor Oswaldo, lo tiene ya de tiempo atrás, pero eso está soportado en la documental que se aportó como prueba y aparece el año desde cual tiene el curso, sin perjuicio de que, en el caso del demandante, pueste curso solo lo vino a obtener hasta el año anterior. Adicionalmente, pues el señor Oswaldo, también tiene un técnico en electrónica, pero también hay una prueba documental en la cual pues evidencia que es un certificado aportado por el mismo demandante y el cual se certifica que cursó y cumplió el curso como técnico en electrónica. Estos son los dos criterios objetivos que justifican una diferencia salarial, sin perjuicio de que obviamente nunca se ha negado que los dos trabajadores ocupan el mismo cargo y realizan las mismas funciones y cumplen el mismo horario como tales turnos rotativos.*

El testigo Oswaldo Yesid Garzón Beltrán, compañero de trabajo del demandante, justamente quien resulta ser el referente del trato desigual, dijo: *“Mi cargo al interior de la compañía siempre ha sido ayudante de producto terminado... yo soy afiliado al sindicato Sintralpina... La primera vez que yo hice mi curso de operador de montacargas, fue por cuenta mía hacer por independiente. Lo hicimos muy aparte, porque en ese entonces la compañía nunca nos certificaba sobre eso. Y ahorita tengo un curso vigente hace como 1 año o año y medio, la compañía nos dio el curso de montacarguista. Entre mis funciones en el cargo de ayudante de producto terminado antes de producto, en el momento estoy recepcionando producto del área*



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

*de estibado, que llega el producto de todas las líneas con un equipo eléctrico, me toca sacarlo e ingresarlo al área estirado hacia el área de cuarto frío, también bajo arequipe, bajo el concepto, descargó las tractomulas; el cargo es igual al que ejerce el compañero Eliecer... Pues momento en el que estoy en estivado no es necesario el de montacarguista porque ahí se maneja un equipo de operador montado... P/ ¿Podría explicarnos cuál es la herramienta que utilizan para desempeñar ese cargo de ayudante de producto terminado? R/Eso es una carretilla eléctrica, de operador montado, en el cual pues se fuerza manual que uno ejerza no es como tal, sino todo se hace con la máquina, pero sí pues tiene sus desplazamientos, tiene unas perillas para para dar marcha hacia adelante, marcha hacia atrás para subir las horquillas, bajar las horquillas. Entonces uno tiene que enganchar la estiba la saca, otro compañero de la paletilla y nosotros tenemos que volver a enganchar y llevarla hacia el cuarto frío... el compañero Eliecer realiza prácticamente las mismas funciones que yo realizo. Tenemos el mismo cargo y nos desempeñamos también en las mismas áreas... P/Sabe o conoce cuál es el salario actual para el cargo de ayudante de producto terminado. R/ Para el nuevo ayudante de producto terminado lo desconozco. Conozco el del compañero Eliecer, el que sé que está por debajo que el gana \$1.841.000; y para las personas, para los ayudantes de producto terminado que están a con la convención y pacto colectivo, ellos si ganan \$1.987.800 algo así”.*

Analizadas las pruebas referidas una a una y en su conjunto, de conformidad con los artículos 60 y 61 del CPT y de la SS, 164 y 167 del CGP, aplicable por remisión analógica del art. 145 del CPT y de la SS, además, con las reglas de la sana crítica, puede concluirse que no hay lugar a la prosperidad de las pretensiones, tal y como pasa a explicarse.

Es importante tener presente que los señores Castañeda y Garzón se desempeñan en el mismo cargo de ayudante de producto terminado, cumplen las mismas funciones y horarios, pues así lo confesó el representante legal de la pasiva, lo dijo el demandante en su interrogatorio, y lo confirma el testigo Garzón, por lo tanto, este tópico no amerita mayor discusión.

Ahora, la jueza de instancia para establecer como válida la desigualdad en la remuneración entre los dos trabajadores tuvo en cuenta dos aspectos, el primero los estudios realizados por uno y otro, y el segundo la diferencia salarial en razón a las convenciones o laudos arbitrales acogidos por los trabajadores Castañeda y Garzón.



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

En cuanto al primer criterio, consistente en los estudios realizados por los trabajadores, no le asiste razón a la jueza de instancia, al establecerlo como un criterio objetivo de la diferenciación salarial, pues tal y como lo informó el señor Oswaldo Garzón para ejercer el cargo de ayudante de producto terminado no era indispensable tener conocimientos de montacarga, ya que según el perfil del cargo bastaba con ser bachiller, y es que ni siquiera ese estudio adicional del empleado Garzón, permitió que cambiara de funciones o que tuviese mayor responsabilidad en el cargo ejercido como para justificar un mayor salario, se itera, ambos cumplían las mismas funciones, luego no es válido acudir a dicho aspecto para aceptar remuneraciones disimiles en un misma actividad laboral, con igualdad en la intensidad de funciones, el mismo horario y las mismas condiciones de eficiencia en la labor encomendada.

En lo que sí le asiste razón la juzgadora de instancia fue en el hecho de apoyarse en los aspectos convencionales para demarcar la diferencia salarial; partamos del hecho, como se encuentra acreditado, que el demandante José Castañeda se encuentra afiliado al sindicato UTA, mientras que Oswaldo Garzón hace parte de Sintralpina, el mismo demandante confesó que los salarios de las convenciones pactadas en las mentadas organizaciones sindicales son distintos, a eso se le suma que el declarante Oswaldo Yesid Garzón Beltrán en este punto específico se expresó en términos similares así: *“Conozco el del compañero Eliecer, el que sé que está por debajo que el gana \$1.841.000; y para las personas, para los ayudantes de producto terminado que están a con la convención del pacto colectivo (sic) y ellos si ganan \$1.987.800 algo así...”*

A lo dicho se le suma lo certificado por la organización sindical UTA que: *“el conflicto laboral entre el sindicato UTA., y la empresa Alpina no se ha resuelto tanto la convención colectiva 2012-2015, y el Laudo Arbitral 2016-2018 se encuentra vigentes...”* de ahí que en la actualidad en razón al nuevo conflicto colectivo la pasiva solo incremente el salario del demandante teniendo en cuenta únicamente el IPC (lo confiesa el representante legal de la accionada), mientras que el señor Garzón seguía percibiendo los salarios de su convención vigente por lo menos en los años que nos interesa del 2017 al 2021 que son los pedidos en la demanda; es decir que no se podría entrar a establecer algún tipo de diferenciación en el caso del demandante, en razón a que no se encuentra consolidado su derecho hasta



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

tanto se resuelva el recurso extraordinario de anulación, de ahí en adelante todo sería meras suposiciones.

Lo anterior no luce como un acto de discriminación negativa, partiendo del hecho de que en la expresión máxima del derecho fundamental de la asociación sindical, las partes pueden convenir, entre otros aspectos, la forma en cómo se establecen los salarios, siendo que, tal y como quedó visto, los trabajadores afiliados a UTA cuentan con una remuneración plenamente establecida, y así mismo los empleado que hacen parte de Sintralpina otra; esto, a decir verdad no puede enrostrarse a Alpina como un acto atentatorio de la norma laboral o desconocimiento del art. 143 del CST, pues en el marco de esa libertad constitucional fueron los mismos sindicatos quienes modificaron las condiciones salariales, limitándose Alpina a cumplir con los acuerdos colectivos.

Ahora, la apoderada del demandante habla de una diferencia salarial de \$59.130 pesos, haciendo unos cálculos imaginarios porque el Laudo arbitral de 2019 - 2021 no está en firme, además en la demanda, se estipuló que la diferencia en el salario supuestamente ascendía a la suma de \$122.100, existiendo una seria contradicción entre esas dos versiones; se recuerda que era carga probatoria del demandante acreditar que por lo menos el salario base que se cancela al ayudante de producto terminado, era distinto para ambos trabajadores, lo que no ocurrió porque si se aprecia el salario del demandante en abril de 2009 (fl. 145 del PDF 06), coincide con el que empezó a devengar el señor Oswaldo en ese mismo año, tal y como se señaló en precedencia \$841.800; por lo que es obvio que a partir de la afiliación del sindicato en el 2011 el demandante tuviese variación en su salario, al igual que Oswaldo cuando se afilia a Sintralpina.

A modo de insistencia, lo que si se encuentra acreditado es que existe una marcada diferenciación salarial en razón a los acuerdos convencionales de los sindicatos UTA y Sintralpina, los cuales son disimiles; sumado a ello el actor libremente se acogió a las disposiciones colectivas aplicables al sindicato UTA, y era consiente que al afiliarse a uno u otro sindicato el salario sería distinto, conducta que ahora no puede endilgársele a Alpina como un acto de discriminación Salarial.



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

Bajo el anterior panorama, sin duda el actor no logró demostrar que el señor Castañeda se encontrara en las mismas condiciones que el trabajador Garzón, porque si bien en la actualidad desempeñan el mismo cargo -ayudante de producto terminado-, no se puede olvidar que la diferenciación salarial deviene en asuntos relacionados con las negociaciones colectivas de los sindicatos a los cuales pertenecen Castañeda a UTA y Garzón a Sintralpina, por lo tanto no se activó la presunción legal en su favor establecida en el art. 143 del CST.

Así quedan estudiados los puntos de apelación.

Colofón de lo dicho no queda otro camino que confirmar la sentencia apelada.

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante por perder el recurso, en su liquidación inclúyanse la suma de \$1.300.000

En mérito de lo expuesto, la **Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

#### **Resuelve:**

**Primero: Confirmar** la sentencia apelada, acorde con lo considerado.

**Segundo: Costas en esta instancia** a cargo de la parte demandante en su liquidación inclúyanse la suma de \$1.300.000

**Tercero:** En firme esta providencia, y sin necesidad de orden judicial adicional, devuélvase el expediente al juzgado de origen, para lo de su cargo.



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

**Notifíquese y cúmplase**

  
**MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN**  
Magistrada

  
**EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**  
Magistrado

  
**JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**  
Magistrado