REPUBLICA DE COLOMBIA

TRIBUNAL SUPERIOR SALA LABORAL –IBAGUE-

SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL

AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

IBAGUE, MARZO VEITINUEVE DE DOS MIL VEINTIDOS

APROBADO EN SALA DE DISCUSION, SEGUN ACTA 011 DE MARZO 17 DE 2022

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO

PROCESO: Ordinario de primera instancia
DEMANDANTE: Angela Liliana Ortiz Lozano
DEMANDADO: Comfenalco
RADICADO: 73001-31-05-002-2018-00372-01

Vencido el traslado para alegaciones, establecido en el numeral primero del artículo 15 del Decreto 806 del 04 de junio de 2020, se procede a dictar sentencia, previa reseña de lo manifestado por la parte demandada, quien solicitó confirmar la decisión de primera instancia, dado que se probó por su parte, que el valor del salario devengado por la actora se tasó en forma objetiva, teniendo en cuenta la estructura y nivelación salarial establecida para el cargo por ella desempeñado, estudio que fue realizado por la Universidad de Ibagué en el año 2008, siendo aprobado por la Superintendencia de Subsidio Familiar, previo acuerdo con Sinaltracaf; la accionante ingresó a laborar con posterioridad a dicho estudio, por tanto el salario que se le pagó está basado en la misma; los trabajadores con los que hace su comparación la demandante, ingresaron muchos años antes de la entrada en vigencia del referido estudio de nivelación salarial, de ahí que no podía desmejorarlos y debió respetarlos; estima que la decisión de primera instancia fue acertada, de ahí que merezca ser confirmada; señaló que esta superioridad, en sentencia del 18 de agosto de 2019, radicación 2015-00453, con ponencia del Magistrado, Dr. Kennedy Trujillo Salas, se pronunció en caso similar, concluyendo que no existe desigualdad salarial como la que pregona la accionante.

OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO

Se procede a resolver el recurso formulado por la parte actora contra la sentencia del 8 de junio de 2021, proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Ibagué – Tolima.

1. PRETENSIONES DE LA DEMANDA

Declarativas:

- Entre las partes existió contrato de trabajo del 10 de julio de 2002, vigente a la fecha.
- Que desempeña el cargo de Promotora Municipal, gozando de todas las prebendas y garantías salariales y laborales de los cargos Promotores Municipales, previstos en la planta de personal de Comfenalco, desempeñados por Carlos Rafael Peña, Flor Elvira Yate, Uriel Vergara, César Augusto Cruz y Astrid Ramírez.

Condenatorias:

Se condene a la demandada a:

- Nivelar el salario devengado por la actora en el cargo de promotor municipal de Ibagué, con el devengado por los también promotores municipales, Carlos Rafael Peña, Flor Elvira Yate, Uriel Vergara, César Augusto Cruz y Astrid Ramírez.
- Se pague la diferencia salarial desde el 11 de noviembre de 2016.
- Indexación
- Costas del proceso

2.1 FUNDAMENTOS FACTICOS DE LA DEMANDA

Indicó lo siguiente:

- Presta sus servicios en Comfenalco, desde el 10 de julio de 2002.

- El 3 de febrero de 2012 fue promovida al cargo de Promotora Municipal, con asignación salarial de $1.009.070.00.

- Para ese mismo año, existía en la planta de personal de la demandada, cinco cargos de promotores municipales, pero con salario asignado de $1.734.230.00.

- Las funciones que viene cumpliendo son exactamente iguales que las de los demás promotores municipales, teniendo en cuenta el sistema de

gestión de calidad y manual de responsabilidades y competencias de la accionada, vigente para noviembre 19 de 2010.

- Tal manual se mantuvo hasta el año 2015 y en el año 2016, cuando se hicieron algunos cambios en las funciones, sin que se tratara de cambios de fondo.

- A partir de octubre de 2017, en el manual de responsabilidades y competencias referente a promotor comercial Ibagué, se asignaron nuevas funciones, regresando a las que estaban establecidas en el año 2015, solo que se cambió el nombre de promotores municipales de Ibagué, por el de promotor comercial Ibagué, continuándose con la misma desnivelación salarial.

- Se ha vulnerado el derecho a la igualdad salarial, o lo que es lo mismo, el principio de a trabajo igual salario igual.

- El 11 de noviembre de 2016, presentó reclamación al respecto, respondiéndose de manera negativa, por lo que insistió en su reclamación el 6 de febrero de dicho año, recibiendo de nuevo respuesta negativa.

2.2 CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

La demandada se opuso a las pretensiones; en cuanto a los hechos negó el 3º, 4º, 6º y 7º, aceptó los demás; propuso las excepciones de prescripción, buena fe, pago total de las obligaciones, cobro de lo no debido, falta de legitimación en la causa, inexistencia de la obligación y no aplicación del principio de a trabajo igual, salario igual. (fls. 228 a 227)

3. ANTECEDENTES PROCESALES:

3.1 Audiencia de Conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio.

El 18 de julio de 2019, se inició la audiencia obligatoria de conciliación sin éxito alguno; se agotaron las demás etapas consagradas en el Art. 77 del C. de P. L., la cual finalizó con el decreto de pruebas. (fls. 237 a 239)

3.2 Audiencia de trámite y Juzgamiento en Primera Instancia:

El 27 de julio de 2020 se instaló la audiencia de que trata el art. 80 del C.P.TS.S., en la que se evacuaron las siguientes pruebas:

Documental:

La presentada con la demanda (fls. 3 a 37), su contestación (fls. 67 a 227) y en el curso del proceso. (fls. 242 a 261 y 275 a 278)

Declaración de parte:

La demandante absolvió interrogatorio, igual lo hizo el representante legal de la demandada. (fl. 273)

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Oídas las alegaciones de conclusión, el Juez de primer grado, en audiencia celebrada el 08 de junio de 2021, profirió sentencia, oportunidad en la que negó las pretensiones de la demanda, condenó en costas a la accionante y dispuso la consulta de su decisión.

Consideró la A quo, que de la prueba documental se establece que la actora labora para Comfenalco desde el 10 de julio de 2002, el 3 de febrero de 2012 fue ascendida al cargo de Promotor Municipal, así lo demuestra el contrato de trabajo a término fijo y sus respectivas prórrogas, así como las constancias expedidas por la Caja demandada; el 11 de noviembre de 2016 peticionó el reconocimiento y pago de la nivelación salarial en el cargo, frente a los demás trabajadores que allí laboran y que desempeñan el mismo cargo; la respuesta a tal petición fue negativa dado que el valor de su remuneración deviene directamente de las funciones y responsabilidades encomendadas a ella; para el año 2008 la demandada contrató un estudio con la Universidad de Ibagué, para la evaluación de puestos y poder establecer la estructura y salario para cada cargo; de otro lado la Superintendencia de Subsidio Familiar, mediante resolución del 24 de diciembre de 2008, aprobó la nueva estructura salarial de la Caja demandada; el estudio previo fue puesto a consideración de comité conformado tres miembros de la organización sindical Sinaltracaf y dos representantes por Comfenalco; en cuanto a la testimonial recaudada, se tiene que la actora refirió que en enero de 2012 se presentó convocatoria para Promotora Municipal ganando el concurso y allí se señalaban las condiciones para el cargo, manual de funciones y salario y que fue este salario el que devengó cuando ingresó a desempeñar el cargo; que cuando ingresó habían personas que desempeñaban ese mismo cargo desde antes y devengaban un salario superior, pero quienes ingresaron con ella devengan el mismo salario; la testigo Diana Magaly Kandia, trabaja en Comfenalco, ingresó el 3 de septiembre de 2013 como Secretaría General y cuando ingresó, se le explicó que sobre el estudio técnico de carga de labores en el año 2008, estableciéndose varios criterios como el operativo, administrativo y directivo, cada uno fue dividido en categorías 1, 2, 3 y 4; con base en ello se establecieron los salarios y había personas que por antigüedad quedaron devengando más salario, algunos ingresaron en 1994 y en 1998, respetándoseles el salario que traían, pero quienes ingresaban y se lo hacían con el salario nuevo fijado para el cargo; cuando se hizo

la convocatoria se indicó el monto del salario, el cargo de Promotor Municipal pertenece al área administrativa, categoría II, y no hay diferencia en sus funciones, pero los antiguos si tienen más conocimiento y antigüedad; refirió al contenido del artículo 5º de la Ley 6ª de 1945, como también el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo y luego señaló que la jurisprudencia laboral ha sido reiterativa en señalar que pueden existir diferencias en la remuneración de los trabajadores, siempre que estén fundadas en razones objetivas y no sean del arbitrio del trabajador, o discriminación por sexo, religión, opinión política o filosófica del trabajador; en el presente asunto se observa que la diferencia salarial de la actora frente a los cargos desempeñados por Carlos Rafael Peña, Flor Elvira Yate, Uriel Vergara, César Augusto Cruz y Astrid Ramírez, obedeció a la decisión de la División Administrativa de Comfenalco en el año 2008 de realizar estudio de estructura y nivelación salarial, como se había establecido en la cláusula 13ª de la convención colectiva 2007 y 2008; en la resolución que aprobó esa estructura salarial, se señaló que el objeto era elaborar y presentar un manual de funciones, así como requisitos de cada cargo de la Caja y evaluar los puestos y tener un documento de herramienta para el análisis de los mismos y realizar la estructura salarial de los cargos de la Caja demandada; también se encuentra que se respetaron los derechos adquiridos de quienes venían desempeñando dicho cargo con anterioridad al estudio, respetando su antigüedad; el ingreso de la demandante se produjo con posterioridad a la nueva estructura, ocurrió en el año 2012 y para esa fecha ella era conocedora del monto salarial fijado en el año 2008; por ende, estima el Despacho que la diferencia salarial si tiene justificación y no es producto de la intención del empleador de discriminar a la accionante frente a los trabajadores antiguos que se mencionaron, a quienes se les respetó el monto salarial que venían devengando; además de la demandante hay 170 Promotores más que devengan el mismo salario que la actora, ello porque ingresaron junto con ésta cuando ganaron el concurso; consecuente con lo anterior se deben negar las pretensiones. (*Min. 23:50 a 45:50*)

EL RECURSO

El apoderado de la parte actora refirió que lo expuesto por el apoderado de la demandada no corresponde a la realidad procesal, pues las diferencias salariales respecto de uno u otro cargo para el específico de Promotora denota una marcada diferencia entre el devengado por ella y el que devengan la mayoría de compañeros de trabajo, hoy ex compañeros, pues no obedece a causal objetiva como se afirma y se trata de demostrar, sino a un mero capricho discriminatorio y odioso para con una persona que le sirvió a la entidad durante varios años y que siempre tuvo aspiraciones de ascender y crecer en la empresa, pero se le cercenó el derecho a la igualdad salarial y prueba de ello es la acción de tutela que debió presentar pero que no prosperó: el artículo 53 determina que el Congreso expedirá el estatuto de trabajo donde se deben respetar las garantías mínimas del trabajador; la Corte Constitucional en sentencia del 13 de agosto de 1992, que la especial protección estatal que la norma exige para el trabajo alude a conductas positivas de las autoridades y diseño de políticas que tengan por objeto fomentar y

promover a los trabajadores para que puedan acceder al sustento propio y familiar; la desigualdad salarial de la accionante no obedeció a criterios o razones objetivas, ella insiste que así exista al estudio de escala salarial, se le imponían o quitaban una o dos funciones, pero siempre los cargos tenían la misma connotación laboral y solo se diferenciaban por el valor del salario, el cual nunca quiso ser nivelado por la entidad demandada. (*Min. 46:14 a 50:40*)

CONSIDERACIONES

Del recurso de apelación formulado por la parte demandante surgen para la Sala de conformidad con el principio de consonancia (artículo 66A del CPLSS modificado por el artículo 35 de la ley 712 de 2001), los siguientes problemas jurídicos a resolver.

- ¿Tienen derecho los demandantes a la nivelación salarial solicitada?
- ¿De ser así, se debe ordenar el reajuste salarial y prestacional pedido en la demanda?

Argumentación

No existe duda en cuanto a la calidad de trabajadora de la actora respecto de la Caja demandada, pues ello nunca fue controvertido por esta última al contestar la demanda, centrándose el tema objeto de discusión, en una eventual discriminación salarial respecto de otros compañeros de trabajo, que desempeñando el mismo cargo y funciones, devengan mayor remuneración.

Esos compañeros de trabajo frente a los cuales se considera discriminada salarialmente la accionante, responden a los nombres de: Carlos Rafael Peña, Flor Elvira Yate, Uriel Vergara, César Augusto Cruz y Astrid Ramírez.

Dado el tema planteado a través de la demanda que se resuelve en esta instancia, no cabe duda que se trata de lo estatuido en el artículo 143 del CST, que consagra el principio de a "*Trabajo igual, salario igual*".

Al respecto la citada norma sustantiva laboral reza:

"*A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en éste todos los elementos a que se refiere el artículo 127.*
. . . ."

Acorde con el texto de la norma aplicable a este caso, se tiene que para que se configure el derecho a percibir igual salario como se reclama en esta demanda, no es suficiente que se tenga un mismo cargo como lo plantea el demandante, sino que además deben reunirse otras circunstancias que conlleven a dar por

acreditado la existencia de un trato discriminatorio e injusto de un trabajador frente a otro en igualdad de condiciones.

Sobre el tema, el máximo órgano de cierre de esta jurisdicción, en su Sala de Casación Laboral ha señalado:

"*No cabe duda que esta norma procura básicamente combatir la discriminación en el campo laboral, cuando ella se manifiesta en la remuneración y cuando proviene de fenómenos sociológicos o de sicología social, de carácter cultural y colectivo. Así lo confirman los numerosos instrumentos y estudios, a nivel internacional, que se refieren al grave problema social de la discriminación que entraña enorme injusticia, pues tiene su origine en calidades biológicas, en creencias íntimas o en actividades legítimas del trabajador, que ninguna relación tienen con su trabajo objetivamente considerado.*

El texto legal, de acuerdo con la doctrina y la jurisprudencia —sin embargo— es aplicable también a casos individuales, pero a este nivel ha sido estricta la exigencia de que se demuestre plenamente la igualdad en las condiciones de eficiencia entre dos trabajadores que reciben remuneración distinta, en el mismo oficio y en igual puesto y jornada. Ahora bien: es de sentido común que la antigüedad en el trabajo y la experiencia consiguiente pueden estar en un momento dado en relación directa e inequívoca, con la eficiencia del trabajador... (CSJ, Cas. Laboral, sent. nov. 14/57).
. . .

De otra parte la igualdad en condiciones de eficiencia, que le permite a un trabajador realizar una labor de igual valor a la que otro realiza, debe ser apreciada objetivamente, aunque no solo en cuanto al rendimiento físico pues no se trata de remuneración por rendimiento. Debe configurarse también trabajos de igual valor frente a aspectos de tanta importancia como la capacidad de iniciativa y el sentido de responsabilidad, respecto al equipo, al material, al trabajo y seguridad de los compañeros, y al cumplimiento de órdenes e instrucciones. Se trata de que los salarios sean iguales, tanto en cantidad como en calidad". *CSJ, Cas. Laboral, sent. oct. 10/80*

La Corte, en reciente fallo de sala plena dijo: "El calificativo de dignas que se da a las condiciones del trabajo, hay que entenderlo como derivado de la dignidad propia del ser humano y si éste, en el plano jurídico, es igual a todos sus semejantes, no tiene sentido el que en abstracto las condiciones del trabajo, en particular su retribución, sean diferentes. Ello implicaría el que la dignidad misma fuera mensurable, al punto de afirmar que unas personas tienen más dignidad que otras" (Sent. C-51, feb.16/95).

La igualdad de oportunidades para los trabajadores, es, pues, un derecho fundamental sustentado en los artículos 1º, 13, 25 y 53 de la Constitución Política.

En la sentencia citada la corporación agregó: "Esta igualdad implica que el trabajador, en lo relativo a su retribución, depende de sus habilidades y de la labor que desempeña, y no de las condiciones o circunstancias de su patrono. Este es el fundamento de una de las máximas del derecho laboral: a trabajo igual, salario igual.

Es obvio que la discriminación salarial atenta contra la igualdad como derecho fundamental constitucionalmente protegido e inherente a la relación laboral. Lo cual implica, en principio, que habrá discriminación cuando ante situaciones iguales se da un trato jurídico diferente, por eso se proclama el principio a trabajo igual, salario igual.

Le corresponde entonces al juzgado definir cuándo son iguales unas situaciones de hecho, y, si lo fueren, analizar si existe o no discriminación porque a pesar de haber un trato diferente frente a situaciones iguales, la diferenciación no constituirá discriminación si obedece a un fin constitucionalmente lícito y está motivada objetiva y razonablemente, caso en el cual no es factible afirmar que hay violación al derecho de igualdad (...).Hay situaciones en las cuales puede ser diferente la remuneración para trabajadores que desempeñan un mismo puesto, o cargo, en el mismo lugar, con la misma intensidad horaria. Esto ocurre porque la remuneración es: "proporcional a la cantidad y calidad del trabajo" (C.N., art. 53).

Estos factores cuantitativos y cualitativos no contradicen el principio de la igualdad porque, como ya lo dijo la Corte en la Sentencia C-71/93, no hay que confundir la igualdad con el igualitarismo y el derecho a la igualdad implica hacer diferencias donde éticamente se justifiquen. Luego, si objetivamente un trabajador produce más y mejor que sus compañeros es justo que la retribución sea mayor"[1]

En el presente caso, se tiene que según certificación vista a folio 79, la actora desempeña el cargo de Promotora Comercial, antes denominado Promotora Municipal, desde el año 2012, estableciéndose también con la documental allegada, que ya venía vinculada a la entidad demandada, desde el 10 de julio de 2002 como auxiliar de servicios, cargo que desempeñó hasta el 31 de diciembre de 2005, pasando al día inmediatamente siguiente al cargo de auxiliar de servicios de subsidio, cargo cuya denominación fue variada por el de "*Atención Usuario Ad. Aportes",* y que ocupó hasta el 2 de febrero de 2012, cuando pasa al último que ocupa, cual es el de Promotora Municipal, hoy Promotora Comercial. (fl. 80)

Ahora bien, a folio 81, se encuentra la relación de las personas frente a las que la actora se siente discriminada salarialmente, indicándose la fecha de ingreso de cada uno de ellos, así:

[1] *C. Const., Sent. T-079, feb. 28/95, M.P. Alejandro Martínez Caballero*

NOMBRE	F. INGRESO	CARGO
Carlos Rafael Peña Ortiz	Septiembre 19 de 1988	Asistente empresarial hasta el 12 de diciembre de 2008, pasando a ser Promotor Municipal
Flor Elvira Yate Ramírez	Marzo 16 de 1994	Asistente empresarial hasta diciembre 12 de 2008, pasando a Promotora Municipal
César Augusto Cruz Bernal	Noviembre 2 de 2004	Asistente empresarial y a partir del 13 de diciembre de 2008, pasa a ser Promotor Municipal
Astrid Ramírez Mahecha	Febrero 9 de 1998	A partir del 13 de diciembre de 2008 ocupa el cargo de Promotor Municipal, previo a ello, Asistente Empresarial
Uriel Vergara Guzmán	Marzo 1º de 1993	Promotor Municipal a partir del 13 de diciembre de, antes, Asistente Empresarial

Bien, de la relación que se acaba de hacer se establece que los compañeros de trabajo de la accionante, señalados como trabajadores con mejor remuneración, presentan en común no solo haber ingresado con anterioridad a la fecha inicial de ingreso de la demandante, sino además, haber ocupado el cargo de Asistente Empresarial, antes de ser Promotores Municipales.

Además, que desde el 13 de diciembre de 2008, todos ellos, pasaron al cargo de Promotores Municipales, en tanto que la actora solo llegó a ocupar tal cargo a partir del 2 de febrero de 2012, esto es, luego de trascurridos más de tres años.

Esta información resulta relevante si se tiene en cuenta que, la defensa de la Caja demandada frente a la discriminación salarial de que le acusa la accionante, pues al contestar el libelo, sostiene que la diferencia de salario que se presenta entre lo que devengan las últimas personas señaladas y la aquí actora, la cual no niega en ningún momento, obedece a que a partir del año 2008, se estableció al interior de la Caja una nueva estructura no solo en su planta de personal, con cambio de denominaciones de cargo, sino también, con nuevas asignaciones salariales establecidas acorde con los requisitos y funciones de cada uno de ellos.

Igualmente, refiere en su defensa, que como quiera que cuando se implementó

esa nueva estructura, los señores Peña Ortiz, Yate Ramírez, Cruz Bernal, Ramírez Mahecha y Vergara Guzmán, ya venían laborando, no fue posible modificarles su ingreso salarial, que resultaba ser superior al establecido para el cargo de Promotor Municipal, hoy Promotor Comercial, en esa nueva escala salarial.

Tal imposibilidad de reajuste salarial, obedeció, primero que reducirlo implicaría una desmejora para esos trabajadores, irrespeto a sus derechos laborales y antigüedad en la Caja demandada.

Para la Sala, los argumentos esgrimidos por la accionada al contestar el libelo, desdibuja en principio algún trato diferenciado por parte de Comfenalco frente a su trabajadora, aquí demandante, pues las razones aducidas resultan ser objetivas, como: respecto a derechos laborales adquiridos y antigüedad.

Lo que debe ahora examinarse, es si se demostraron esas razones objetivas aducidas, esto es, si a partir del año 2008, se dio una nueva estructura en la planta de personal al interior de la Caja demandada, pero en especial, variación en su escala salarial y si desde ese momento se empezó a presentar la diferencia salarial para el cargo de Promotor Municipal, ahora denominado Promotor Comercial.

Al respecto, se cuenta en el plenario, con estudio realizado por la Universidad de Ibagué, por encargo de la Caja de Compensación Familiar del Tolima “Comfenalco”, que tenía por objeto, una valuación de puestos a través del método de puntos, dividiéndolos en cargos directivos, administrativos y operativos, con el fin de fijar los criterios para aplicar tres curvas salariales diferentes bajo los criterios de habilidad, responsabilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo, asignándose una determinada cantidad de puntos para cada item, según el nivel en el que se ubique el cargo. (fls. 127 a 142)

Producto de tal valuación, se fijó la escala salarial que se apoyó en cálculos matemáticos realizados a partir de los puntos asignados a cada nivel y cargo, es así como para los cargos administrativos, al cual pertenecía la actora. (fls. 175 a 177)

Ahora bien, tal estructura salarial fue aprobada por la Superintendencia de Subsidio Familiar, mediante resolución AEI325 de diciembre 24 de 2008, lo que permite afirmar que no se aplicó de manera caprichosa y arbitraria por parte de Comfenalco, sino que estuvo avalada por la entidad encargada de vigilar su funcionamiento. (fls. 212 a 219)

Dentro de dicha resolución aprobatoria, se lee que el salario mínimo a fijar para el nivel administrativo categoría II, sería de $797.676.00 y el máximo $975.182.00 (fls. 216 y 217)

Para el año 2008, según certificación de folio 84, los señores Peña Ortiz, Yate Ramírez, Cruz Bernal, Ramírez Mahecha y Vergara Guzmán, con quien hace la comparación la actora en este juicio, devengaban un salario de $1.371.270.00, suma superior a la fijada en la escala salarial autorizada por la Superintendencia de Subsidio Familiar, comprobándose entonces, que desde ese momento y con motivo de la reestructuración de la escala salarial, se empezó a presentar diferencia de salario para el cargo de Promotor Municipal, hoy Promotor Comercial, ocupado tanto por las personas mencionadas al inicio de este párrafo, como por la actora.

Esto último, permite deducir, que la diferencia salarial de la que se duele la accionante no es producto de un trato dirigido a ella como persona, esto es, no es caprichoso ni subjetivo, sino que está fundando en causal objetiva, como es la fijación de la nueva escala salarial y la no desmejora salarial de quienes ya venían ocupando dicho cargo con anterioridad al año 2008, lo cual si hubiera ido en contravía de los derechos mínimo de esos trabajadores.

Además, para el año 2012, cuando la accionante llega al cargo de Promotora Comercial, el salario que iba a percibir ya estaba fijado y era inferior al que venían percibiendo quienes desempeñaban el mismo cargo desde antes del año 2008.

Este último aspecto se corrobora a través del testimonio rendido Diana Magaly Kandia Troncoso, quien refirió que labora para Comfenalco como Secretaria General desde el 3 de septiembre de 2013; sabe que se presenta una diferencia salarial entre los Promotores Comerciales, antes Promotores Municipales, debido a que y así se le explicó al ingresar a laborar por la persona que reemplazó, que en el año 2008 se adelantó un estudio técnico por parte de la Universidad de Ibagué, recibió copia de ese estudio, tenía que ver con cargas laborales, criterios para la fijación de sus salarios, como funciones, condiciones del ambiente, manejo o no de dinero, si tenían personal a cargo, y con base en ello se fijaron tres categorías: unos operativos, administrativos y directivos; a su vez clasificaron cada uno en cuatro categorías, I, II, III y IV y de acuerdo con ello, establecieron el salario para cada cargo; al realizar el estudio encontraron como en varios cargos como el de Promotor habían personas que percibían salario superior al que se había fijado en ese estudio, entonces, para garantizar sus derechos laborales y no desmejorarlos les conservaron esos salarios superiores; ese estudio técnico y estructura salarial fue aprobada por la Superintendencia de Subsidio Familiar; del total de trabajadores de la Caja, más o menos 175 conservan sus salarios que eran superiores al fijado en la curva salarial en el estudio y cuando se han pensionado o retirado, la persona que se contrata para su reemplazo, se contrata con el salario de la curva; actualmente hay como 6 promotores que devengan salarios superiores al de los demás, pero son personas que ingresaron antes del año 2008, y a partir de allí quienes ingresen, devengan el salario fijado en el estudio; en la convocatoria del año 2012 y en todos los concursos que se hacen se establece el cargo, la categoría, el nivel y el salario, inclusive las funciones; (*Min. 01:09:36 a 01:27:06*)

Lo dicho por esta testigo también fue narrado por la accionante, quien al absolver interrogatorio manifestó que trabaja para la demandada desde el 10 de julio de 2002, durante 6 meses estuvo como auxiliar de servicios generales con medio tiempo y a partir del año 2003 pasó al mismo cargo pero tiempo completo; en el año 2005 como adelantó estudios en universidad, pasó al área de subsidio familiar hasta enero de 2012, que fue cuando salió la convocatoria para el cargo de Promotor Municipal, como se llamaba para ese momento; tiene conocimiento que al interior de Comfenalco se realizó un estudio para establecer una curva salarial y entonces algunos cargos quedaron unos salarios; concursó para el referido cargo de Promotora Municipal, en esa convocatoria se indicaba el salario que estaba asignado para ese cargo y ese fue el salario que empezó a recibir cuando superó el concurso e inició sus labores en tal cargo; quienes señala como personas que devengan más salario que ella, son compañeros que llevaban laborando más tiempo que ella, antes del año 2008, ya estaban nombrados en esos cargos; el manual de funciones era el mismo para todos; estaba enterada al ingresar al cargo de Promotora, que las personas que ya estaban para ese momento, devengaban un salario superior al que ella iba a recibir; cuando llegó más gente a desempeñarse como Promotores Comerciales, ingresaron con el mismo salario que devengaba ella; reitera que en el documento contentivo de la convocatoria estaba la información del salario que iba a percibir y ese fue el monto que percibió cuando inició en el cargo; en la Caja habían más o menos 18 o 20 personas como Promotores Comerciales entre los que estaban los antiguos y quienes habían ingresado al igual que ella, por concurso, estos últimos devengaban igual salario que el de ella; solicita la nivelación salarial porque cumplió las mismas funciones que las personas que señala como aquellas que devengaron mayor salario en el mismo cargo; (*Min. 40:20 a 01:08:23*)

No existe como lo afirmó la A quo, prueba de que a pesar de existir diferencia salarial entre lo percibido por la accionante como Promotora Comercial y las personas por ellas citadas en la demanda como compañeros de trabajo en el mismo cargo, tal diferencia obedezca a un trato discriminatorio o caprichoso de parte de la demandada, sino que se reitera, como quedó debidamente probado, obedece a la nueva escala salarial que se estableció en el año 2008, previo estudio técnico y aprobación de parte de la Superintendencia de Subsidio Familiar, debiéndose mantener a esas personas el mayor salario que para ese año 2008 devengaban y que resultaba superior al fijado en la nueva escala salarial.

A ello, súmese que la accionante como lo reconoce en su interrogatorio era conocedora desde el momento en que concursó para proveer la vacante existente en Comfenalco para el cargo de Promotor Comercial, en ese entonces, llamado Promotor Municipal, el monto del salario que iba a percibir y una vez lo recibió, igualmente se dio cuenta que su valor era inferior al de los 6 compañeros que cita en su demanda como referencia, teniendo en claro que éstos ingresaron a

laborara la demandada inclusive antes del año 2008 cuando se fijó la nueva escala salarial, a lo que se suma que según su dicho quienes han ingresado luego del año 2012 por los diferentes concursos, y para el cargo de Promotor Comercial, perciben salario igual al que ella percibe y por supuesto inferior al que reciben sus 6 compañeros de trabajo, cuyos nombres indicó en la demanda y están señalados a lo largo de esta parte considerativa.

Está debidamente probada la razón objetiva por la que se presenta la diferencia salarial que dio lugar a la presente acción, por ende, no le asiste razón a la actora en sus peticiones, y como así lo decidió la A quo, se confirmará su decisión.

Se condenará en costas a la parte recurrente, dada la improsperidad de su recurso, fijándose como agencias en derecho la suma de $500.000.00.

DECISION

En fuerza de las precedentes consideraciones, la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Ibagué, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

FALLA

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 8 de junio de 2021, por el Juzgado Segundo Laboral Circuito de Ibagué- Tolima, en el proceso ordinario promovido por **ANGELA LILIANA ORTIZ LOZANO** contra **CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DEL TOLIMA -COMFENALCO.**

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo de la parte recurrente, fijándose como agencias en derecho la suma de $500.000.00.

Esta sentencia se notifica por edicto, de conformidad con lo establecido en el artículo 9° del Decreto 806 del 04 de junio de 2020 y auto de la Corte Suprema de Justicia AL2550 de junio 23 de 3021.

SURTIDA LA ACTUACION DE ESTA INSTANCIA, DEVUELVASE EL EXPEDIENTE AL JUZGADO DE ORIGEN.

No siendo más el objeto de la presente audiencia, se declara terminada la misma.

AMPARO EMILIA PEÑA MEJIA
Magistrada

MONICA JIMENA REYES MARTINEZ
Magistrada

OSVALDO TENORIO CASAÑAS
Magistrado

Firmado Por:

Amparo Emilia Peña Mejia
Magistrado
Sala 002 Laboral
Tribunal Superior De Ibague - Tolima

Monica Jimena Reyes Martinez
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 2 Laboral
Tribunal Superior De Ibague - Tolima

Osvaldo Tenorio Casañas
Magistrado
Sala 005 Laboral
Tribunal Superior De Ibague - Tolima

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:
3cb04cd3f3041c5e935337f8b8ffeb0977af1af1d0297ced796c8cd7cdfd9891
Documento generado en 29/03/2022 10:16:41 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica