



República de Colombia  
Rama Jurisdiccional  
Distrito Judicial de Ibagué  
Tribunal Superior de Distrito Judicial  
Sala Cuarta de Decisión Laboral

Ibagué, dieciocho de agosto de dos mil veinte.

Clase de proceso:	Ordinario laboral.
Parte demandante:	Cristhian Eduardo Ducuara Giraldo / Helmer Fernando Bonilla Barragán / CC. 14138010 / TP 171032 / <a href="mailto:hfd0_24bonilla@hotmail.es">hfd0_24bonilla@hotmail.es</a> / 3006968169 / 2631020
Parte demandada:	Caja de Compensación Familiar – COMFENALCO / Yiminson Rojas Jiménez / CC. 5819787 / TP 163845 / 3002076928 / 3112037383 / <a href="mailto:yimyrojasj@hotmail.com">yimyrojasj@hotmail.com</a>
Radicación:	(129-2018) 73001-31-05-006-2015-00453-01
Fecha de decisión:	27 de julio de 2018
Motivo:	Apelación de la parte demandante
Tema:	A trabajo de igual valor salario igual
M. Sustanciador:	Kennedy Trujillo Salas
Fecha de admisión:	
Fecha de registro:	16 de julio de 2020
ACTA:	020 de 23 de julio de 2020

### El asunto

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia del 27 de julio de 2018 proferida por el Juzgado VI Laboral del Circuito de esta ciudad en el proceso de la referencia.

I. ANTECEDENTES.

1. Síntesis de la demanda y de sus respuestas.

Cristhian Eduardo Ducuara Giraldo, a través de apoderado judicial, reclama de la judicatura y en contra de la Caja de Compensación Familiar – COMFENALCO, se declare la existencia de un contrato de trabajo a termino indefinido a partir del 18 de noviembre de 2011, que tiene derecho a la nivelación salarial por el principio de trabajo igual salario igual, a partir del 18 de noviembre de 2011, frente a Luis Eduardo Bolívar Rubio, en el cargo de instructor de gimnasio, que como consecuencia de dichas declaraciones se condene al pago de las diferencias entre el salario devengado y aquel que corresponda por nivelación salarial, el reajuste de cesantías, el reajuste de intereses a las cesantías, el reajuste de prima de servicios, el reajuste de vacaciones, la indexación o corrección monetaria, lo que resulte probado ultra y extra petita y las costas procesales.

Soporta sus pretensiones, en síntesis, en que: ingresó a COMFENALCO el 18 de noviembre de 2011, mediante contrato escrito a término fijo, que el mentado contrato fue modificado a la modalidad de termino indefinido a partir del 23 de marzo de 2013, fecha en la cual suscribió otrosí al contrato de trabajo, que el cargo que desempeña en la actualidad y para el cual fue contratado fue el de instructor de gimnasio, que para el mismo cargo fue contratado Luis Eduardo Bolívar Rubio, que tanto él como Luis Eduardo Bolívar Rubio, fueron contratados bajo la misma modalidad, para ejercer el mismo cargo y las mismas funciones, que las funciones que desempeña él como Luis Eduardo Bolívar Rubio, para la demandada eran las de tomar datos personales y medidas de los usuarios nuevos, elaborar la rutina de acuerdo con los objetivos del usuario, monitorear las rutinas ya elaboradas para los usuarios, cambiar periódicamente la rutina de los usuarios antiguos, mantener en orden los equipos del gimnasio, realizar el mantenimiento de las maquinas, entre otras, que tanto él como el señor Bolivar Rubio cumplían un horario de trabajo de lunes a jueves de 05.30 am a 09.30 am y en la tarde de 03.00 pm a 08.30 pm, el viernes de 05.30 a 10.00 am y por la tarde de 03.00 a 08.30 pm y sábados de 09.00 am a 12.00 am, que era evidente que él como Luis Eduardo Bolívar Rubio, desempeñaban el mismo cargo, las mismas funciones en igualdad de condiciones, tenían la misma responsabilidad, el mismo estudio, la misma experiencia, conocimiento, destreza, pero sin embargo se presentó discriminación salarial, que la

asignación básica entre él y Luis Eduardo Bolívar Rubio fue diferente entre los años 2011 a 2015, siendo para el 2011 de \$370.960, para el 2012 de \$392.470, para el 2013 de \$413.670, para el 2014 de \$436.430, para el 2015 de \$463.050; que a pesar de la igualdad real y efectiva en el desarrollo del trabajo, desde el inicio de la relación laboral ha existido un desequilibrio económico en su remuneración salarial, frente a la de Luis Eduardo Bolívar Rubio, que mediante escrito radicado en la entidad demandada de 13 de noviembre de 2014, solicitó la nivelación salarial, que COMFENALCO le dio respuesta a la petición el 20 de noviembre de 2014 negando la solicitud con el argumento de que Luis Eduardo Bolívar se trataba de un trabajador antiguo que devengaba más antes de la curva. (47-52)

La demanda fue presentada el 6 de noviembre de 2015 (1), admitida con auto de 10 de noviembre de 2015 (54), decisión notificada en forma personal al apoderado judicial de COMFENALCO el 11 de diciembre de 2015 (60)

COMFENALCO en su respuesta a la demanda se opuso a la prosperidad de las pretensiones por carecer de fundamentos fácticos y legales. Admite por cierto: que el demandante ingresó a COMFENALCO el 18 de noviembre de 2011, mediante contrato escrito a término fijo –hecho 1; que el cargo que desempeña en la actualidad y para el cual fue contratado fue el de instructor de gimnasio –hecho 3; que para el mismo cargo fue contratado Luis Eduardo Bolívar Rubio, que tanto él como Luis Eduardo Bolívar Rubio desde el 16 de julio de 1991, fueron contratados bajo la misma modalidad, para ejercer el mismo cargo y las mismas funciones –hecho 4; que la asignación básica entre él y Luis Eduardo Bolívar Rubio fue diferente entre los años 2011 a 2015, siendo para el 2011 de \$370.960, para el 2012 de \$392.470, para el 2013 de \$413.670, para el 2014 de \$436.430, para el 2015 de \$463.050 –hechos 8, 9 y 10; que mediante escrito radicado en la entidad demandada de fecha 13 de noviembre de 2014, solicitó la nivelación salarial –hecho 12; que COMFENALCO le dio respuesta a la petición el 20 de noviembre de 2014, negando la solicitud con el argumento de que Luis Eduardo Bolívar, se trataba de un trabajador antiguo que devengaba más antes de la curva –hecho 13; que el otrosí al contrato fue suscrito el 22 de marzo de 2013; que las funciones que desempeña el demandante como el señor Luis Eduardo Bolívar Rubio, para la demandada eran las de tomar datos personales y medidas de los usuarios nuevos, elaborar la rutina de acuerdo con los objetivos del usuario,

monitorear las rutinas ya elaboradas para los usuarios, cambiar periódicamente la rutina de los usuarios antiguos, mantener en orden los equipos del gimnasio, realizar el mantenimiento de las maquinas, entre otras, pero que cada uno las cumplía desde su nivel de experiencia –hecho 5. Los restantes hechos no son ciertos porque el demandante fue contratado a través de un contrato de trabajo a término fijo de 3 meses para el cargo de instructor de gimnasio y Luis Eduardo Bolívar Rubio, fue contratado a través de un contrato de trabajo por la labor contratada, para el cargo de instructor gimnasia desde el 16 de julio de 1991 y por cuanto existían factores de tipo objetivo que hacían que el salario de los dos trabajadores fuera diferente. Como hechos, fundamentos y razones de derecho señaló que en el 2008 COMFENALCO en aras de mejorar su estructura organizacional, salvaguardar los derechos de sus trabajadores y administrar de manera óptima sus recursos, contrató un diagnóstico, evaluación y análisis de las cargas, funciones, nivel de responsabilidad y manejo de la información de cada uno de los cargos existentes en la Caja, estudio que fue realizado por la Universidad de Ibagué, que dicho estudio estableció que la estructura y nivelación salarial para cada cargo, determinado de manera específica luego de aplicar las variables antes mencionadas el salario para el cargo, que COMFENALCO aplicó dichos salarios para cada cargo, nivelando el mismo, para quienes venían devengando un salario inferior al establecido por el estudio y respetando el salario de quienes devengaban un valor superior al designado igualmente por dicho estudio, que los trabajadores contratados con posterioridad al estudio, se les venía pagando el salario asignado por el mismo en aplicación de las variables correspondientes a cada cargo, que Luis Eduardo Bolívar Rubio fue contratado el 16 de julio de 1991, con un salario que a la postre debido a los aumentos legales, llegó a ser superior al que realmente corresponde al cargo que desempeña de instructor de gimnasio, que según los factores estudiados de habilidad, esfuerzo y responsabilidad, no obstante la Caja no podía desmejorar su salario y en aras de respetarle el salario que traía se lo mantuvo, que el demandante como fue contratado el 18 de noviembre de 2011, fecha posterior al estudio de cargos realizado en la caja y 20 años después de haber sido contratado el compañero con el cual se compara, era obligación de los directivos de la corporación pagarle el salario asignado por el estudio de curva y nivelación salarial, estudio el cual fue aprobado por la Superintendencia de Subsidio Familiar a través de la resolución AEI325 del 24 de diciembre de 2008 previo acuerdo con la organización sindical de la caja y de SINALTRACAF, que por lo tanto no era

posible comparar el caso del demandante con el de Luis Eduardo Bolívar Rubio, por cuanto se trataba de situaciones diametralmente distintas y que tenían que ver con el respeto de los derechos de cada trabajador según las circunstancias de vinculación. Propuso las excepciones de prescripción, buena fe, pago total de las obligaciones surgidas del contrato de trabajo, cobro de lo no debido, falta de legitimidad en la causa, inexistencia de la obligación, no aplicación del principio a trabajo igual salario igual (174-181)

Mediante auto de 4 de febrero de 2016, se tuvo por contestada la demanda y se citó a las partes para la celebración de la audiencia de que trata el artículo 77 del CPTSS (184). Acto que tuvo lugar el 16 de junio de 2016, oportunidad en la cual el a quo como medida de saneamiento dispuso declarar la falta de competencia dentro del presente asunto dado que correspondía a un conflicto netamente económico y dispuso remitir el proceso al Ministerio de Trabajo – Inspección de Trabajo de Ibagué. (192-193)

Mediante proveído del 12 de agosto de 2016, la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Seccional de la Judicatura del Tolima, dispuso la remisión del proceso al Juzgado VI Laboral del Circuito de Ibagué (197), por auto del 19 de enero de 2018, se dispuso obedecer y cumplir lo resuelto por el Consejo Superior de la Judicatura Sala Jurisdiccional Disciplinaria (199) y mediante proveído del 2 de febrero de 2018, se señaló fecha y hora para la celebración de la audiencia de que trata el artículo 77 del CPTSS. (200)

Tal acto se surtió el 24 de julio de 2018, oportunidad en la cual se declaró el fracaso de la conciliación, no había excepciones previas por resolver ni medidas de saneamiento que adoptar, se fijó el litigio, a petición del demandante se decretaron como pruebas las documentales aportadas con la demanda, el interrogatorio de parte del representante legal de la demandada, los testimonios de José Manuel Urueña y Henry Mendoza Orjuela, a petición de la parte demandada las documentales aportadas con la contestación de la demanda, el interrogatorio de parte del demandante y el testimonio de Raúl Moreno Gómez, acto seguido se constituyó la audiencia de trámite y juzgamiento oportunidad en la cual se recauda el interrogatorio de parte de la representante legal de la demandada y del demandante y el testimonio de Henry Mendoza Orjuela, se corrió traslado a las partes para que presentarán sus alegaciones y se suspendió la audiencia

(202-204), continúa el 27 de julio de 2018, oportunidad en la cual se emitió la sentencia. (266-267)

## 2. La decisión.

El a quo dispuso:

PRIMERO: Declarar que entre Cristhian Eduardo Ducuara Giraldo como trabajador y la Caja de Compensación Familiar de FENALCO del Tolima "COMFENALCO" como empleador, existe un contrato de trabajo a término indefinido a partir del 18 de noviembre de 2011, el cual se encuentre vigente.

SEGUNDO: Negar las demás pretensiones de la demanda de conformidad a lo discurrido en la parte motiva.

TERCERO: Condenar en costas a la parte demandante y a favor de la demandada. Las agencias en derecho se fijan en cuantía de 1 SMLMV

CUARTO: En caso de no ser apelada la decisión se dispone la consulta ante el H Tribunal Superior del Distrito Judicial Sala de Decisión Laboral.

Funda su decisión en que el problema jurídico a resolver era determinar si el demandante tenía derecho a la nivelación salarial por desempeñar el mismo cargo que Luis Eduardo Bolívar Rubio, bajo iguales condiciones, responsabilidad, estudio, conocimiento y destreza bajo el principio de trabajo igual salario igual a partir del 18 de noviembre de 2011, que en caso afirmativo se debía determinar si había lugar a condenar a COMFENALCO a re liquidar y pagar las diferencias que existieran a favor del demandante por concepto de cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios, vacaciones y la indexación de las condenas, que no existía discusión en cuanto a la existencia de un contrato de trabajo como medio vinculante entre las partes el cual inició el 18 de noviembre de 2011, por cuanto ese fue un hecho aceptado por la parte demandada, el litigio se centraría en establecer si el demandante tenía derecho a la nivelación salarial.

Que la Constitución política consagró en el artículo 13 el derecho a la igualdad, el cual abarcaba tres escenarios, que era la igualdad formal, igualdad ante la ley, la prohibición de discriminación ante la Ley y la igualdad material que implicaba para el Estado Social de Derecho la

adopción de medidas afirmativas para asegurar la vigencia del principio de la igualdad, que el artículo 53 por su parte establecía como principios mínimos fundamentales en materia laboral los de igualdad de oportunidades para los trabajadores y el de remuneración mínima, vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad del trabajo, que el principio de trabajo igual salario igual que se encontraba contenido en el artículo 143 del CST, garantizaba que ante iguales condiciones de cargo, jornada y eficiencia debía corresponder una misma remuneración a efectos de conjurar las discriminaciones de orden subjetivo por razón de edad, sexo, raza, religión y otros, que en el mismo precepto se establecía que la diferencia se presumía injustificada si el empleador no demostraba un factor objetivo que la sustentara, que el principio de igual salario emanaba de los instrumentos internacionales contenidos en los convenios 100 y 111 de la OIT y obedecían a la garantía de la no discriminación por factor subjetivo y conforme al contenido normativo implicaban igualdad de puesto, jornada o condiciones, diferencia salarial e inexistencia de factores objetivos para tales diferencias salariales, que la jurisprudencia laboral de vieja data había establecido que la nivelación salarial se encontraba instaurada para combatir la discriminación en el campo laboral siempre y cuando tal diferencia se encontrara soportada en elementos subjetivo, puesto que podían existir razones objetivas que imponían mantener dicha divergencia, como el régimen jurídico que se les aplicaba o surgidas de aspectos relativos a la cantidad y calidad de trabajo realizado, la antigüedad del trabajador, la capacidad profesional, las condiciones de eficiencia, el rendimiento, la jornada laboral, etc.

Que la Corte Suprema de Justicia en la SL del 23 de enero de 2007 rad. 27724 y del 31 de agosto de 2016. Rad. 48297 estableció que era legítimo que existieran diferencias en la remuneración de los trabajadores siempre y cuando estuvieran fundadas en razones objetivas, que no respondieran al arbitrio del empleador, que en tal orden de ideas si no aparecía que existía igualdad de condiciones en la materialidad del trabajo, o si de demostraban las condiciones objetivas en la diferenciación laboral, no habría lugar a la nivelación salarial por cuanto lo que se buscaba evitar era un trato discriminatorio o un abuso de la posición del empleador; que en cuanto a la carga de la prueba en este tipo de contiendas en las que se pretendía la aplicación del principio de salario igual trabajo igual, en virtud de lo previsto en el artículo 167 del CGP, le correspondía al trabajador demostrar el puesto desempeñado y la existencia de otro trabajador que desempeña o

desempeñó el mismo cargo con similares funciones y eficiencia, que así fue reiterado por la Sala de Descongestión Laboral en sentencia del 9 de mayo de 2018 rad. 64.288.

Que en el presente asunto no existía discusión en cuanto a la existencia del vínculo laboral que ataba a las partes, pues el mismo fue aceptado por la demanda, que igualmente estaba por fuera de debate lo atinente al cargo desempeñado por el demandante que fue el de instructor de gimnasio, la asignación básica mensual percibida por el demandante y por Luis Eduardo Bolívar, así como la diferencia salarial entre esos dos trabajadores quienes desempeñaban el mismo cargo, que todos esos hechos quedaron excluidos del debate probatorio por haber sido aceptados por la demandada al contestar la demanda, lo que de conformidad con el artículo 193 del CGP aplicable por analogía al proceso del trabajo, constituía confesión.

Que el punto de discrepancia giraba en torno a la existencia de criterios objetivos o subjetivos para la diferencia salarial habida entre el actor y Luis Eduardo Bolívar Rubio, que conforme se dijo en los argumentos normativos y jurisprudenciales era deber del demandante demostrar que las actividades se cumplían bajo los mismos niveles de eficiencia, que al rendir interrogatorio de parte la representante legal de la demandada sostuvo que el demandante y Luis Eduardo Bolívar, ejecutaban las mismas funciones, tenían la misma responsabilidad y cumplían la misma jornada laboral, afirmando que si bien existía una diferencia salarial esta era objetiva, en razón a que en el año 2008 COMFENALCO contrató un estudio técnico que culminó con una determinación de escala salarial que tuvo en cuenta las cargas y operaciones de los distintos cargos, lo que llevó a la reducción de los salarios de toda la planta de personal, pero se respetaron los derechos de quienes venían vinculados y devengaban un salario mayor, enfatizando que esa diferencia no obedecía a la antigüedad, que de la citada declaración se extraía que el demandante y Luis Eduardo Bolívar, ejecutaban las mismas funciones bajo la misma responsabilidad y jornada laboral, que el testigo Henry Mendoza Orjuela agregó, que se encontraba vinculado con la demandada hace 10 años, manifestando que el demandante y Luis Eduardo eran instructores de gimnasio de COMFENALCO y cumplían las mismas funciones, desconociendo el horario de trabajo pero que sabía que entre ellos semanalmente se turnaban, que dentro de las funciones del demandante estaban las de atender a los clientes del gimnasio, hacer valoraciones en un software sobre masa

corporal y direccionar a cada uno de los usuarios en las rutinas de ejercicios de acuerdo a las necesidades que tengan, que ya hace algún tiempo no recuerda el año, la caja implementó una curva salarial y por eso Luis Eduardo, por tener una vinculación anterior y no haberse acogido a dicho régimen salarial tenía un ingreso superior al del demandante, que la calidad del servicio entre los dos era igual, que cumplían la misma función con la misma diligencia y que no existía orden jerárquico entre ellos.

Que pese a que el testigo manifestaba que las condiciones de idoneidad, calidad y eficiencia de trabajo realizado por el demandante eran las mismas que las de Luis Eduardo Rubio, su dicho se circunscribía a lo percibido como usuario del gimnasio por lo cual resultaba ser exiguo en cuanto al tiempo de permanencia de éste en las instalaciones del mismo, por lo que no ofrecía convicción sobre ese puntual aspecto, pero que como quiera que la demandada al rendir interrogatorio de parte no confesó acerca de la idoneidad y eficiencia en la prestación del servicio por parte del demandante y el señor Bolívar Rubio, fueran idénticas y el testigo pese a percibir de manera directa la función de los citados señores, su percepción se circunscribía a un lapso corto de tiempo, por lo cual no se acreditó en el plenario como correspondía que existía igualdad en las condiciones en la materialidad del trabajo, por lo que las pretensiones estaban destinadas al fracaso, pero que aun en gracia de discusión se aceptara que la versión del testigo y de la representante legal de la demandada daban cuenta de la identidad de condiciones de idoneidad, calidad y eficiencia en la prestación del servicio entre el actor y el señor Bolívar Rubio, tampoco estaban llamadas a prosperar las pretensiones de la demanda ya que existía una justificación objetiva de la demandada para remunerar en forma diferente los servicios de sus trabajadores, que pese a que ocupaban el mismo cargo y realizaban las mismas funciones en igual jornada de trabajo, el demandante ingresó a laborar en el año 2011, esto era, mucho tiempo después de haberse realizado la adecuación a la estructura salarial de COMFENALCO, mediante resolución del 24 de diciembre de 2008 (166-173) y que por su parte el homologo frente al cual se pretende la igualación salarial venía trabajando para la demandada desde el año 1991, esto era, 20 años antes del demandante y a quien las modificaciones introducidas por la resolución en concordancia con el estudio no le modificaron su ingreso laboral, al determinar que para su categoría se requería un salario inferior y en el documento central del estudio de cargos y salarios se establecían unos nuevos rangos salariales, a los que se adecuó la planta de salario (95-165),

que en dicha documental se especificó que existían cargos que se salían por encima del nivel salarial establecido para el nivel, señalando entre ellos el de asistente de gimnasio.

Que se desprendía sin dubitación que un elemento objetivo para el cual al demandada tuvo la posibilidad de diferenciar el salario del demandante con el del señor Bolívar Rubio, que adicionalmente se evidenciaba una condición de experiencia en tanto lo que reportaba la documental era que el señor Bolívar Rubio, venía desempeñando durante más de 25 años la labor de instructor de gimnasio, pues inicio labores el 16 de julio de 1991 y el demandante llevaba apenas un tiempo de 6 años, pues ingresó el 18 de noviembre de 2011, y la antigüedad era uno de los elementos que permitía esa diferencia salarial a voces de la jurisprudencia laboral como se precisó en la SL1068-2018, que en tal medida se tenía por demostrado que la diferencia salarial existente entre el demandante y Luis Eduardo Bolívar,, quienes fungían como instructores de gimnasio para COMFENALCO no obedecía a una situación discriminatoria que impusiera declarar la nivelación salarial, que por ello se negarían las pretensiones de la demanda.

### 3. La impugnación

El apoderado judicial del demandante interpuso recurso de apelación, fundado en que se debían revocar los numerales segundo y tercero de la parte resolutive de la sentencia, teniendo en cuenta que el a quo incurrió en los errores de hecho al no dar por probado estándolo que el demandante ejecutaba para la empresa COMFENALCO las mismas funciones que Luis Eduardo Bolívar Rubio, conforme quedó demostrado en la prueba testimonial, documental arrojada al proceso e interrogatorio de parte, que igualmente se encontraba acreditado que el demandante y Luis Eduardo Bolívar Rubio se encontraban en un plano de igualdad no solamente en sus funciones, sino en calidad, eficiencia y cantidad, que de igual forma no se dio por probado que cumplían el mismo horario, que se equivocaba el juzgador en manifestar que la antigüedad era un criterio que tenía la empresa para establecer salarios, puesto que ello no era así, como quiera que para eso existía un bono de antigüedad, algunas otras bonificaciones, que si no fuera así que pasaría con los funcionarios de la rama, que no podían los funcionarios nuevos llegar con un salario inferior porque los otros tenían más antigüedad, que de igual forma no se aceptaba que se tuviera como factor objetivo subjetivo el estudio realizado por

COMFENALCO en el 2008 para establecer los salarios toda vez que un concepto o un estudio no era obligante, que la empresa revisaba si lo aplicaba o no lo aplicaba, o si no todas las empresas jugarían a lo mismo y en consecuencia estarían vulnerando derechos fundamentales de los trabajadores, por cuanto ello se tenía que hacer con un fundamento legal con una ley, caso que no se veía.

Que de acuerdo con lo anterior existía jurídicamente una transgresión del principio de salario igual a trabajo igual, por parte de la demandada toda vez que el demandante ejecutaba las mismas labores, tenía la misma categoría, los mismos horarios, idénticas responsabilidades en el trabajo, trabajo con eficiencia, calidad y profesionalismo, que de igual forma se quería establecer que el a quo tenía las siguientes pruebas mal apreciadas como era la demanda principal, la contestación de la demanda, la prueba testimonial de Henry Mendoza Orjuela y el interrogatorio que absolvió la representante legal de la demandada, que de igual forma el juzgado infringió tanto de manera directa como indirecta los artículos 25 y 53 de la constitución nacional, el artículo 143 del CST, que por ende solicitaba se diera aplicación a las sentencias que han establecidos la Corte Constitucional que hablaban sobre el principio de trabajo igual salario igual, como eran las SU519 de 1997, T-011 de 2001, T-018 de 1999 y C-107 de 2002, que en tal medida se solicitaba se revocara los numerales primero y segundo y se despacharan favorables las solicitudes planteadas en la demanda.

El a quo concedió el recurso en el efecto suspensivo y remitió el expediente.

#### 4. Las alegaciones.

COMFENALCO intervino para reclamar la confirmación de la decisión porque corresponde con lo demostrado. Y la parte demandante para insistir en la revocatoria porque la desigualdad salarial fue demostrada.

## II. MOTIVACIÓN

### 1. Los presupuestos procesales.

Esta Corporación es competente para resolver el recurso atendiendo el origen de la decisión y lo dispuesto en los artículos 15 literal B numeral 1 y

66 y 66 A del CPTSS. No se atisba la existencia de causa de nulidad o que conduzca a decisión inhibitoria, por tanto, procede decisión de mérito.

## 2. Sobre el problema a resolver y su solución.

Para resolver el recurso de apelación precisa la Sala determinar si al demandante le asiste derecho a la nivelación salarial que reclama.

Para el a quo la respuesta es negativa porque a pesar de demostrarse la diferencia en el valor de la remuneración entre el demandante y Luis Eduardo Bolívar Rubio, a pesar de que ejecutan la misma actividad, la diferencia la explica y justifica, de una parte que Luis Eduardo fue contratado en 1991 y que en 2008 contrató un estudio salarial y concluyó, para el caso, que la remuneración de Luis Eduardo era superior para el cargo en la estructura organizacional, pero en respeto a los derechos del trabajador mantuvo el salario, el demandante fue contratado en 2011 con la remuneración que determinaba la escala salarial adoptada en 2008.

Para la censura la decisión no corresponde con lo demostrado que el demandante ejecutaba las mismas funciones que Luis Eduardo Bolívar Rubio y que el demandante y Luis Eduardo Bolívar Rubio se encontraban en un plano de igualdad no solamente en sus funciones, sino en calidad, eficiencia y cantidad; que la antigüedad no era un criterio que tenía la empresa para establecer salarios, puesto que no podían los funcionarios nuevos llegar con un salario inferior porque los otros tenían más antigüedad; que no se aceptaba que se tuviera como factor objetivo - subjetivo el estudio realizado por COMFENALCO en el 2008 para establecer los salarios toda vez que un concepto o un estudio no era obligante, que la empresa revisaba si lo aplicaba o no lo aplicaba.

Para la Sala la decisión impugnada se encuentra conforme con los medios de prueba, la legislación y la jurisprudencia que regula la materia por tanto, se confirmará. Dicho de otra manera, la censura es infundada.

### Las diferencias salariales.

Sea lo primero, recordar que no es objeto de controversia que, entre el demandante y la demandada existe una relación laboral regida por un

contrato de trabajo desde el 18 de noviembre de 2011, pues así fue establecido declarado por el a quo, y no fue impugnado.

Para resolver el recurso, es del caso recordar que según dispone el artículo 143 del CST<sup>1</sup> cuyo sentido y alcance lo ha determinado la Corte Suprema de Justicia en entre otras en la SL15023-2016 reiterada en la SL14349<sup>2</sup>, SL15551<sup>3</sup> y SL16417-2017<sup>4</sup> y SL3165-2018<sup>5</sup>, el trabajador que pretenda la nivelación salarial por aplicación del principio de trabajo igual salario igual, tiene la carga probatoria de acreditar tres aspectos fundamentales a saber: (i) el puesto que desempeña y la existencia de otro trabajador que desempeña o desempeñó el mismo puesto o cargo con similares funciones, o lo que es lo mismo la identidad de funciones con referencia a una persona específica, en una misma dependencia, por trabajos equivalentes; (ii) la igualdad en las condiciones de eficiencia, en el desempeño del mismo oficio, con respecto a una persona en particular que perciba mejor remuneración salarial que el peticionario; y (iii) la realización en igual cantidad y calidad del trabajo frente a la persona tomada como punto de referencia y una vez acreditados los mismos le corresponde al empleador demostrar factores objetivos que justifiquen tal diferenciación.

Los medios de prueba son:

El 23 de octubre de 2015 COMFENALCO certifica que el demandante labora en dicha corporación desde el 18 de noviembre de 2011, desempeñando el cargo de instructor gimnasio, devengando una asignación mensual de \$954.370 (15) y los salarios percibidos por el demandante desde el 2011. (16-17)

El 10 de agosto de 2015 COMFENALCO certifica que Luis Eduardo Bolívar Rubio se desempeña como instructor gimnasio desde el 16 de julio de 1991, para 2015 devenga una remuneración salarial mensual de \$1.417.420; relaciona las funciones propias del cargo (18) y los salarios devengados desde el 2006. (19-22)

El Manual de responsabilidades y competencias del cargo de instructor gimnasio, registra las responsabilidades del cargo y el nivel profesional exigido (31-32); el 12 de noviembre de 2014 el demandante reclama a la demandada la nivelación salarial porque que desempeñaba el cargo de instructor de gimnasio al igual que su compañero Luis Eduardo Bolivar

Rubio, quien devengaba un salario superior al suyo (34), petición que la demandada resuelve el 20 de noviembre de 2014 niega porque: (i) todos los cargos hacían parte de la estructura organizacional de la corporación, fueron determinados con base en un diagnóstico, evaluación u análisis de las cargas, funciones, nivel de responsabilidad y manejo de la información; (ii) ese estudio culminó con la estructura y nivelación salarial, que fue aprobada mediante la resolución AEI 325 del 24 de diciembre de 2008, y que desde esa época es la que se está aplicando, (iii) por garantía a los derechos laborales, esa curva salarial respeto los salarios altos de trabajadores, a pesar que el salario de curva según el diagnóstico posterior, fuera inferior; (iv) para el caso del demandante, según la curva el instructor de gimnasio correspondía a un nivel administrativo II y con un salario asignado de \$899.500, que era lo que el demandante devengaba; (v) que era cierto que el trabajador Luis Eduardo Bolívar desempeñaba el mismo cargo de instructor de gimnasio y percibía un salario mayor al demandante, pero por desempeñar el cargo administrativo II, tenía en curva el mismo salario de \$899.500, solo que, por tratarse de un trabajador antiguo que devengaba más, antes de al curva, se le mantuvo ese nivel salarial en respeto a sus derechos; (vi) que no era del resorte de la Dirección Administrativa hacer modificaciones a dicha resolución, ni a la curva salarial, (vii) que en consecuencia no era viable una nivelación salarial, dado que el demandante se encontraba devengando el salario que correspondía a su cargo. (35)

La Secretaria General de COMFENALCO certifica que de conformidad con la planta de personal aprobada para la entidad y el estudio diagnóstico de los cargos de la Caja realizado por la Universidad de Ibagué, aprobado y adoptado a través de la resolución AEI 325 del 24 de diciembre de 2008, el cargo de instructor de gimnasio era de categoría administrativa Nivel I y la misma estructura salarial según el estudio técnico-curva salarial, establecía según la puntuación de los cargos, el rango de salario, pero que para los trabajadores antiguos vinculados con antelación a la implementación del estudio, esto era, antes del año 2008, cuyo monto salarial era superior al rango establecido para el cargo, se le dejó incólume dicho salario, en respeto a sus derechos laborales y por la antigüedad que aportaba mayor experiencia y conocimiento en el cargo (68) y que el cargo de instructor gimnasio correspondía a la categoría administrativa Nivel I y puntuación 155 (69); que de conformidad con la planta de personal aprobada para COMFENALCO Tolima y el estudio diagnóstico de los cargos de la caja, Luis

Eduardo Bolívar desempeñaba el cargo de instructor gimnasio de categoría administrativa, Nivel I, correspondiéndole una remuneración salarial mensual para el año 2015 de \$954.370, pero que como el mismo se encontraba vinculado laboralmente a la Caja, desde el año 1991, esto era, antes del diagnóstico técnico de curva salarial del año 2008, se le inaplicó el salario definido para su cargo y se le respetó el que venía devengando que era superior al establecido por la curva. (74)

El Manual de evaluación COMFENALCO Tolima realizado por la Universidad de Ibagué (79-94) por medio del cual se definió la estructura de los cargos en categoría, nivel y puntuación, la estructura salarial de los mismos, estableciéndose que el cargo de instructor gimnasio hacía parte de los cargos administrativos, nivel I (95-149)

Resolución AEI 325 del 24 de diciembre de 2008 emitida por la Superintendencia del Subsidio Familiar, por medio de la cual se estableció la estructura salarial de COMFENALCO Tolima, señala que en agosto de 2006 se inició un estudio de estructura y nivelación salarial contratado con la Universidad de Ibagué, que dicha institución entregó los resultados finales del estudio en mayo de 2008, que el comité conformado por tres miembros de la organización sindical SINALTRACAF y los representantes de la corporación, realizaron el proceso para la concertación del estudio entre las partes, dándose una serie de reuniones a partir del mes de mayo de 2008, que una vez analizadas todas las propuestas el 13 de diciembre de 2008, los delegados del comité decidieron aceptar las propuestas y que en virtud de ello se aprobaba la estructura salarial de COMFENALCO Tolima, de acuerdo con los resultados arrojados en el estudio realizado por la Universidad de Ibagué, adoptando como política salarial de la caja el ajuste salarial de cada una de las categorías al mínimo del sueldo arrojado en cada curva, estableciéndose que en los cargos administrativos categoría I, el puntaje inferior sería de 110 y el superior de 168, que el salario aprobado al nivel mínimo de la curva era de \$639.619; se aprobaba la modificación de los nombres de los cargos y los manuales de funciones y responsabilidades actualizados y ajustados dentro del proceso del estudio adelantado, se aprobó la aplicación del ajuste de salarios al valor mínimo establecido en cada categoría, con retroactividad a 1 de julio de 2008. (166-173)

La representante legal de la demandada en su declaración de parte<sup>6</sup>, mantiene la tesis de la respuesta a la demanda, que la diferencia salarial, la explica la época de contratación de Luis Eduardo Bolívar.

El demandante en su declaración de parte<sup>7</sup>, explica la situación, dos personas ocupaban el cargo de instructor, él y Luis Eduardo Bolívar, que los otros dos que están eran instructores de las zonas de aeróbicos y de spinning, pero que ellos no realizaban las mismas actividades que él, (48.43) que creía que el instructor de spinning ganaba el mismo salario que él, que no sabía cuánto ganaba el instructor de aeróbicos, (49.26) que no tenía conocimiento si en COMFENALCO, existía un estudio de curva y nivelación salarial, donde se asignó el valor del salario de los cargos que allí existen, (50.20) que él pertenecía al sindicato de existe en COMFENALCO, (51.32) que a través del sindicato no le han informado la forma o procedimiento como se asignan los salarios en COMFENALCO.

Henry Mendoza Orjuela<sup>8</sup>, asistente del departamento de capacitación de COMFENALCO, que trabajaba para la demandada desde hacía 10 años, (55.16) que tenía conocimiento que el demandante busca la nivelación salarial porque Luis Eduardo Bolívar tenía más ingresos que aquel pese a que cumplen las mismas funciones, (55.49) que el demandante trabaja en el gimnasio como instructor, que esa misma labor la desarrolla Luis Eduardo Bolívar, (58.00) que el demandante y Luis Eduardo Bolívar ejecutaban la misma labor pero tenían ingresos distintos porque de un año para acá, no sabe el año exacto, la caja implementó una curva salarial buscando nivelar los salarios de todos los trabajadores, pero Luis Eduardo Bolívar era anterior a esa curva salarial y no se acogió a ella y tenía un ingreso superior al demandante, (01.01.06) que el demandante y Luis Eduardo Bolívar tienen las mismas funciones, las mismas responsabilidades y cumple la labor con la misma calidad y diligencia en el servicio, (01.02.38) que no tiene conocimiento si el estudio de la curva de nivelación salarial fue aprobada tanto por el sindicato como por la Superintendencia de subsidio familiar, que lo único que sabía era que las personas que ingresaron después de que se implementó la misma, siempre han ingresado con los salarios estipulados en la curva salarial, que nunca se ha dado el caso de que ingresen con un salario distinto.

Conforme con la información que se acaba de exponer, la conclusión es que no es admisible estimar que el demandante fue objeto de un trato

diferenciado o discriminatorio en materia salarial por su empleador, pues si bien es cierto que la asignación salarial devengada por ejercer el cargo instructor gimnasio es inferior a la que devenga su compañero Luis Eduardo Bolivar, pese a que cumplen las mismas funciones, en iguales condiciones conforme fue confesado por la demandada por medio de apoderado judicial al responder los hechos tercero, tercero y cuarto; no es menos cierto que como dijo el a quo dicha diferencia las explica y justifica una razón objetiva y razonable: el hecho que el empleador tiene estatuida una estructura salarial, aprobada por la Superintendencia del Subsidio Familiar mediante resolución No AEI 325 del 24 de diciembre de 2008, y que con base en ella se fija la asignación salarial, teniendo en cuenta la categoría, nivel y puntuación del cargo y que con posterioridad a su establecimiento ingresa el demandante a laborar, escala salarial no aplica a los empleados antiguos a quienes, como el caso de Luis Eduardo, porque desmejora sus condiciones laborales, como admite incluso el testigo, el que ofrece crédito en razón a que fue vinculado con la demandada desde el 1 de octubre de 2008, esto es, con anterioridad a la aprobación de la estructura salarial definida por la curva salarial, tiene conocimiento de las circunstancias como fue implementada, pues afirmó que él conservaba el salario antiguo, es decir el fijado con anterioridad a la aprobación de la curva salarial.

En otras palabras, la presunción establecida en el numeral 3 del artículo 143 del CST, fue desvirtuada con la existencia de un factor objetivo de diferenciación, en verdad, la fecha de vinculación. Y su objetividad proviene del hecho que cuando el igual parámetro de comparación fue vinculado, en 1991, no existía el régimen salarial determinado en 2008, contrario a cuando ingresó el demandante, tres años después de su establecimiento, en 2011, es decir, esa diferencia no es por tratarse del demandante, sino por las condiciones salariales establecidas por la época de su contratación.

La anterior conclusión se encuentra acorde con la dispuesto por la Corte Suprema de Justicia en entre otras la SL5464-2015<sup>9</sup>, SL14349-2017<sup>10</sup>, SL3165-2018<sup>11</sup> y SL1399-2019<sup>12</sup> y por la Corte Constitucional en las sentencias C-313 de 2003<sup>13</sup>, T-398 de 1998<sup>14</sup>, T-833 de 2012<sup>15</sup> y T-369 de 2016<sup>16</sup>

En el orden expuesto, la censura resulta infundada, en consecuencia, se confirmará la decisión impugnada.

3. Las costas.

Atendida la suerte del recurso las costas de esta instancia se encuentran a cargo de la parte demandante. Las agencias en derecho en esta instancia se estiman en \$877.803.

III. DECISIÓN.

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

RESUELVE:

**PRIMERO:** Confirmar la sentencia de 27 de julio de 2018 emitida por el Juzgado VI Laboral del Circuito de esta ciudad en el proceso promovido por Cristhian Eduardo Ducuara Giraldo contra la Caja de Compensación Familiar de FENALCO – COMFENALCO Tolima.

**SEGUNDO:** Condenar a la parte demandante a pagar las costas de esta instancia. Liquidense. Inclúyase en ella \$877.803.

**TERCERO:** En oportunidad: devuélvase el expediente al juzgado de origen.

**CUARTO:** Esta decisión se notifica en los términos y condiciones del Decreto Legislativo 806 de 2020.

Notifíquese y cúmplase.

  
CARLOS ORLANDO VELÁSQUEZ MURCIA  
Magistrado

  
KENNEDY TRUJILLO SALAS  
Magistrado

  
AMPARO EMILIA PEÑA MEJÍA  
Magistrada



Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué  
Sala Cuarta de Decisión Laboral  
Despacho 04

Acta No. 357C

Fecha: 18 de agosto de 2020.

En cumplimiento a lo en los artículos 30<sup>17</sup> numeral 4, de la Ley 16 de 1968, décimo<sup>18</sup> y catorce<sup>19</sup> del Acuerdo PCSJA17-10715, los Acuerdos PCSJA20-11546, 11549, 11556, 11567 y 11581 de 2020 del Consejo Superior de la Judicatura, las medidas de autocuidado, prevención y control para un entorno laboral saludable en casa de la ARL Positiva y el Consejo Superior de la Judicatura y los reglamentos de la Sala Especializada para atender los asuntos que refieren los mentados documentos, por correo electrónico, el proyecto de decisión fue puesto a circular para consideración y discusión de los Honorables Magistrados que conforman la Sala Cuarta de Decisión Laboral del H. Tribunal Superior de Distrito Judicial de Ibagué, Doctores: Carlos Orlando Velásquez Murcia, Amparo Emilia Peña Mejía y Kennedy Trujillo Salas, el siguiente asunto:

Clase de proceso:	Ordinario laboral.
Parte demandante:	Cristhian Eduardo Ducuara Giraldo / Helmer Fernando Bonilla Barragán / CC. 14138010 / TP 171032 / <a href="mailto:hfd0_24bonilla@hotmail.es">hfd0_24bonilla@hotmail.es</a> / 3006968169 / 2631020
Parte demandada:	Caja de Compensación Familiar – COMFENALCO / Yiminson Rojas Jiménez / CC. 5819787 / TP 163845 / 3002076928 / 3112037383 / <a href="mailto:yimyrojasj@hotmail.com">yimyrojasj@hotmail.com</a>
Radicación:	(129-2018) 73001-31-05-006-2015-00453-01
Fecha de decisión:	27 de julio de 2018
Motivo:	Apelación de la parte demandante
Tema:	A trabajo de igual valor salario igual
M. Sustanciador:	Kennedy Trujillo Salas

Fecha de admisión:	
Fecha de registro:	16 de julio de 2020
ACTA:	020 de 23 de julio de 2020

Que en su parte resolutive dispone:

**PRIMERO:** Confirmar la sentencia de 27 de julio de 2018 emitida por el Juzgado VI Laboral del Circuito de esta ciudad en el proceso promovido por Cristhian Eduardo Ducuara Giraldo contra la Caja de Compensación Familiar de FENALCO – COMFENALCO Tolima.

**SEGUNDO:** Condenar a la parte demandante a pagar las costas de esta instancia. Liquidense. Inclúyase en ella \$877.803.

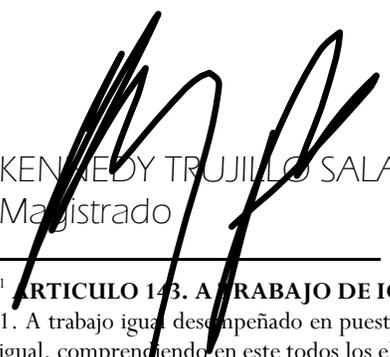
**TERCERO:** En oportunidad: devuélvase el expediente al juzgado de origen.

**CUARTO:** Esta decisión se notifica en los términos y condiciones del Decreto Legislativo 806 de 2020.

Sometido el proyecto a consideración la Sala lo **APRUEBA**.

  
CARLOS ORLANDO VELASQUEZ MURCIA  
Magistrado

  
AMPARO EMILIA PEÑA MEJÍA  
Magistrada

  
KENNEDY TRUJILLO SALAS  
Magistrado

<sup>1</sup> **ARTICULO 143. A TRABAJO DE IGUAL VALOR, SALARIO IGUAL.** [Art. 7 Ley 1496 de 2011]

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.

<sup>2</sup> ...Queda entonces de manifiesto la predica de dos principios diferentes, que la Sala tuvo la oportunidad de auscultar, en la sentencia SL15023 - 2016, 19 oct. 2016, rad. 44388, cuando dijo:

*Ahora bien, desde la perspectiva de lo jurídico, en atención a la vía escogida para el ataque, logra extraer la Sala que la censura se opone al precedente acogido por el juez colegiado, en relación con la asignación de la carga de la prueba en cabeza del trabajador de los referentes de comparación en cuanto a puesto de trabajo, jornada laboral y rendimiento, cuando se reclama la igualdad salarial con base*

---

en el artículo 143 del CST, y, para ello, contrapone otro precedente, la sentencia CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SL del 2 de noviembre de 2006, No. 26437, donde esta Corte asentó lo siguiente:

*Es claro que si la diferencia de salarios surge del desconocimiento de la equivalencia en las condiciones de eficiencia, al actor le incumbe la prueba de ese supuesto, mediante comparación con el servicio que preste otro trabajador mejor remunerado. Pero esa carga probatoria sobre las condiciones de eficiencia, por lo arriba explicado, no aplica a todos los casos. Porque si se alega como en este caso, la existencia de un escalafón que fija salarios para determinado cargo, bastará probar el desempeño del cargo en las condiciones exigidas en la tabla salarial pero no será indispensable la prueba de las condiciones de eficiencia laboral.*

*De las lecturas de los precedentes enfrentados por el impugnante, se aprecia, a primera vista, que no son discordantes; por el contrario, se complementan, en la medida que el invocado por el contradictor de la sentencia prevé otra situación adicional, cual es el caso donde, para obtener la nivelación salarial, se alega la existencia de un escalafón que fija los salarios para determinado cargo, en cuyo evento no se requiere la demostración de las mismas condiciones de eficiencia; solo bastará probar el desempeño del cargo en las condiciones exigidas en la tabla salarial.*

*Así pues, no observa la Sala la interpretación errónea que le es achacada al tribunal. Es más, en el sublite, la igualdad salarial no fue pretendida propiamente con base en un escalafón; conforme a la situación fáctica establecida por el tribunal,*

*«...el mismo accionante reconoce en la apelación de la providencia primigenia, que los coordinadores que laboran en la entidad de demandada tienen diferentes salarios, de conformidad con el racimo de funciones específicas, calidades e instrucción, según lo cual -dice el accionante- se maneja una escala remuneratoria, dentro de la cual no fue incluido. Sin embargo, no existe prueba en el plenario [afirmó el juzgador de alzada] que evidencie que efectivamente el actor se encuentre por fuera del rango de remuneración, es decir; no existen elementos de juicio que permitan efectuar una comparación objetiva respecto de los otros coordinadores. En consecuencia, al no existir fundamentos de orden fáctico y jurídico que hagan factible modificar la decisión apelada, esa se mantendrá»*

*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 adocinado 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 CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, 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 adocinado anteriormente, en la sentencia CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SL, 25 sept. 1997, Rad. 9255, reiterada en la del 16 de nov. 2005, Rad. 24575.*

*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. 7° 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. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SL 17442 de 2014*

<sup>3</sup> De forma amplia, en la sentencia CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SL17462-2014, se consideró viable, en un caso de nivelación salarial, que fuera el empleador quien acreditara los motivos suficientes y legítimos para la diferencia en la remuneración. Lo anterior, encontró fundamento en el contexto de tal providencia, en el que el demandante había sido promovido a un cargo superior, y sin embargo, desempeñando el mismo cargo, y con las mismas funciones y responsabilidades que su predecesor, devengaba un salario inferior, lo cual trasladaba la carga de la prueba a la empleadora, quien debía acreditar que en realidad existían motivos que justificaran la diferencia.

La sentencia antes citada señaló:

*Está igualmente reconocido, que —a pesar de haber sido promovido el actor al nuevo cargo—, el banco continuó remunerando su trabajo con el mismo salario del que anteriormente desempeñaba, de «Responsable Senior Grupo Contabilidad Servicios Centrales», en cuantía de \$6.253.000,00 como «asignación mensual y banda salarial», tal como se le expresó en la comunicación de la ratificación de su nombramiento (fls. 14 del cuaderno 2), correspondiente a dicho cargo para 2003. Ello mientras que quien el actor reemplazó en ese cargo devengaba la suma de \$8.353.000,00; es decir, que al demandante se le pagaba menos por desempeñar el mismo cargo, pese a la igualdad en puesto, jornada, responsabilidades y funciones, cumpliendo así el actor su carga probatoria en el proceso, e invirtiéndose la*

---

misma para el banco, que debía demostrar los factores objetivos de diferenciación (eficiencia), que ameritaran o justificaran el trato remuneratorio disímil.

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 CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, 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 CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SL, 25 sept. 1997, Rad. 9255, reiterada en la del 16 de nov. 2005, Rad. 24575. 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. 7° 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.

Proyectado lo anterior al caso bajo estudio, se tiene que el cargo desempeñado por ambos trabajadores fue el mismo, con idénticas funciones y responsabilidades y las mismas condiciones de modo, tiempo, lugar.

De ahí que por inversión de la carga probatoria, la entidad bancaria debió haber acreditado la justificación del trato salarial diferente.

Por tanto, la carga dinámica de la prueba, no implica que el trabajador simplemente se limite a afirmar que existe un trato diferente, sino que debe acreditar «los indicios generales» sobre un trato discriminatorio, para que de esta manera, sea el empleador quien esté obligado a justificar la diferencia.

<sup>4</sup> Itera esta Corporación, que para la aplicación del principio de igualdad salarial retributiva, consagrado en el art. 143 del CST, lo relevante para determinar si dos trabajadores realizan un trabajo de igual categoría, es que ambos desempeñen el mismo cargo, en la misma jornada y con las mismas condiciones de eficiencia, como lo ha establecido esta Corporación, entre otras decisiones, en sentencia CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SL16217-2014, cuando precisó que «[...] aparte de un puesto igual y una jornada igual, para exigirse la igualdad retributiva es necesario que haya similar efectividad («eficiencia» en los términos del CST) entre los trabajadores que se comparan».

Debe decirse que los anteriores medios de convicción no contienen los elementos de comparación que permitan establecer o asegurar, que en el caso del demandante, se presentó una discriminación salarial, que eventualmente pudo ser soslayada por el Tribunal, pues lo cierto es que el demandante no cumplió con la carga procesal de demostrar con cuáles directivos se podía comparar, o quienes presentaban iguales condiciones de eficacia, eficiencia, rendimiento e idoneidad, o por lo menos, es lo que hasta este momento presentan las pruebas analizadas.

<sup>5</sup> Al respecto, la Sala tiene adoctrinado que quien pretenda una nivelación salarial por aplicación del principio a trabajo igual salario igual, debe demostrar el cargo que desempeña y la existencia de otro trabajador que ejecute el mismo puesto, con similares funciones y eficiencia (sentencias CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SL, 5 feb. 2014. Rad. 39858 y SL 20 oct. 2006. Rad. 28441 que reiteró las providencias SL 10 jun. 2005 y 24 may. 2005. Rad. 24272, entre otras).

Sin embargo, mediante sentencia CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SL, 17462-2014 la Corte precisó dicho criterio, para señalar que en tratándose de relaciones de trabajo causadas antes de la modificación introducida al artículo 143 del Código Sustantivo de Trabajo por el artículo 7.º de la Ley 1496 de 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»–, la carga de la prueba, también se invierte. Por tanto, si el trabajador aporta los indicios generales que suministren un fundamento razonable sobre el trato discriminatorio en materia retributiva, le corresponde al empleador justificar la razonabilidad de ese trato, por cuanto es aquel quien está en mejores condiciones de producir la prueba respectiva.

Dicha postura entonces, resulta plenamente aplicable al *sub lite* en el que la relación laboral culminó el 30 de diciembre de 2007.

<sup>6</sup> (28.11) que era cierto que el demandante y Luis Eduardo Bolívar, fueron contratados para el cargo de instructor de gimnasio, (28.00) que las responsabilidades ejecutadas por el demandante como Luis Eduardo Bolívar son las mismas, (28.34) que es cierto que el demandante y Luis Eduardo Bolívar, ejecutan el mismo cargo y por ende tienen el mismo manual de competencias y responsabilidades que cumplir, que no recordaba exactamente si cumplían el mismo horario porque la demandada según la necesidad del servicio distribuían por horas, que creía que en algún momento no desempeñaban el mismo horario pero si cumplían con la misma jornada laboral, en horas semanales, (29.31) que la situación objetiva de la diferencia de la remuneración entre el demandante y Luis Eduardo Bolívar, es que en el 2008 se

partió la historia laboral de COMFENALCO en 2 en el antes y después, que COMFENALCO contrato un estudio técnico de diagnóstico de las cargas laborales, la valoración de ellas, determinación de los perfiles de cada cargo y que culminó en una determinación de la escala salarial, que esa fue una convocatoria pública que la gana la Universidad de Ibagué, que dicho ente bajo la guía del ingeniero Raúl Mora, hicieron primero un trabajo de campo analizando y dándose cuenta de cada una de las cargas y operaciones de los distintivos cargos de COMFENALCO, que tuvieron en cuenta los criterios, unos factores, sub factores y dieron unas puntuaciones y finalmente determinaron que los cargos en COMFENALCO eran de nivel operativo I, II, III y IV, nivel administrativo I, II, III y IV y de nivel directivo I, II, III, IV, que a partir del 2008 cuando se aprobó la curva salarial, todos los cargos de COMFENALCO estaban ubicados en una naturaleza y en una categoría, que cuando puntuaron esos cargos se establecieron unos rangos, que por ejemplo de acuerdo si manejaban recursos, si manejaban personal, los conocimientos que se exigían para desempeñar el cargo, los riesgos del puesto de trabajo, conocimientos, habilidades y destrezas, y establecieron que el cargo que arrojava de 10 a 20 puntos era operativo I, de 20 a 30 puntos operativo 2 y al final establecieron los salarios de acuerdo con esos criterios esas calificaciones, e hicieron una curva - una media, pero que esa categorización e incluso los perfiles de los cargos, que se señaló que ahora ser instructor del gimnasio se requería ser licenciado en educación física pero antes habían trabajadores vinculados laboralmente con anterioridad al 2008 que no cumplían esos perfiles porque no se les exigía, pero que como ya llevaban años en COMFENALCO desempeñando el cargo y que indistintamente si cumplían o no el perfil ya venían ganando unos salarios distintos, más altos o inferiores a los que estableció la curva, que entonces la curva determinó que el salario era de \$1.200.000 por ejemplo pero habían instructores como Luis Eduardo Bolívar que estaba vinculado con anterioridad, que ya venían ganando una suma mayor y otros instructores que ganaban menos, que entonces el estudio y el acuerdo que se hizo con los sindicatos de eso momento, que todo eso fue determinado en una resolución emanada de la Superintendencia de Subsidio Familiar, que en esa resolución se estableció que todos los que ganaban menos se les niveló al salario que determinó al curva, pero los que ganaban más tenían que tomar la decisión de terminárseles el contrato, lo cual era una masacre laboral, que hoy en día habían 140 trabajadores de ellos 650 que tenía COMFENALCO que presentaba esa situación de vinculación con anterioridad a la curva que se les mantuvo el salario por respeto a sus derechos salariales, que por eso era la diferencia de salario entre el demandante y Luis Eduardo Bolívar, que sin embargo se aclaraba que el salario del cargo no era que ganaba Luis Eduardo Bolívar que el salario del cargo era el que ganaba el demandante, que ese era el salario que le correspondía a ese cargo, nivel y categoría, que cualquier persona que ocupará la vacante que dejará Luis Eduardo Bolívar, entraría a ocupar al vacante con el salario asignado en la curva, es decir el que devenga el demandante, que por ende se concluía que el salario de ese cargo no era el que devengaba Luis Eduardo Bolívar, que año tras año cuando se incrementa el salario se incrementa en un mismo porcentaje para todos, por eso se mantiene la diferencia salarial, (38.00) que la diferencia salarial que existe entre el demandante y Luis Eduardo Bolívar, no es por la antigüedad, era porque tal y como se decía en la certificación visible a folio 35 y 39, era antiguo respecto de la vinculación anterior a la implementación de la curva y el demandante ingresó a laborar posteriormente a la curva, (40.50) que no existe ningún documento donde se diga que un trabajador antiguo gana más salario que el que ingresa por primera vez, (41.29) que, dentro de la estructura de COMFENALCO, el gimnasio hace parte del departamento de recreación, deporte y turismo y ese departamento tenía una jefatura, por lo cual el jefe inmediato del demandante era el jefe del departamento Dra Adriana Barbosa, (42.07) que el demandante y Luis Eduardo Bolívar, tenían el cargo de instructores, que todos estaban en el mismo cargo, nivel y categoría, en el mismo plano y ninguno tenía un nivel jerárquico o autoridad sobre los otros, porque la jefe era la del departamento

<sup>7</sup> (46.37) que cuando ingresa a trabajar le fue indicado el salario que iba a devengar, que no realizó ninguna objeción o desacuerdo respecto al mismo, (47.43) que en estos momentos 2 personas ocupaban el cargo de instructor, que era él y Luis Eduardo Bolívar, que los otros 2 que están eran instructor de las zonas de aeróbicos y de spinning, pero que ellos no realizaban las mismas actividades que él, (48.43) que creía que el instructor de spinning ganaba el mismo salario que él, que no sabía cuánto ganaba el instructor de aeróbicos, (49.26) que no tiene conocimiento si en COMFENALCO, existe un estudio de curva y nivelación salarial, donde se asignó el valor del salario de los cargos que allí existen, (49.40) Que COMFENALCO le ha pagado su salario desde que inicio el contrato de trabajo, (50.20) que él pertenece al sindicato de existe en COMFENALCO, (51.32) que a través del sindicato no le han informado la forma o procedimiento como se asignan los salarios en COMFENALCO

<sup>8</sup> HENRY MENDOZA ORJUELA N (53.34), es asistente del departamento de capacitación de COMFENALCO, desde hace 10 años está vinculado como COMFENALCO, (55.16) que el demandante busca la nivelación salarial porque Luis Eduardo Bolívar tiene más ingresos que el demandante pese a que cumplen las mismas funciones, (55.49) que el demandante trabaja en el gimnasio como instructor, que esa misma labor la desarrolla Luis Eduardo Bolívar y que había

otro instructor pero no conocía el nombre porque llevaba poco tiempo trabajando en la empresa, que no sabe el horario de trabajo del demandante, que sabe que en la mañana se turnan semanalmente, que una semana madrugaba Luis Eduardo Bolívar y el demandante entraba más tarde, que lo sabía porque él asiste al gimnasio, que se cambian el horario de entrada de 05.00 a 07.00 am, (57.26) que las funciones del demandante es atender los asistentes al gimnasio que hace la valoración, que tenían un equipo con un software para medir unas condiciones específicas y direcciona a los asistentes para que hagan los ejercicios de acuerdo a las necesidades que tengan, (58.00) que el demandante y Luis Eduardo Bolívar ejecutaban la misma labor pero tenían ingresos distintos porque de un año para acá, que no sabía el año exacto., la caja implementó una curva salarial buscando nivelar los salarios de todos los trabajadores, pero el compañero Luis Eduardo Bolívar era anterior a esa curva salarial y por tanto no se acogía a la misma y tenía un ingreso superior al demandante, (59.00) que asiste al gimnasio como usuario, que asiste en el horario de la mañana, que en calidad de usuaria podía indicar que la calidad de la prestación del servicio del demandante y Luis Eduardo es igual, que de forma personal consideraba que el demandante tenía conocimientos nuevos renovados sobre el plan de ejercicios, pero que la calidad del servicio de los dos trabajadores era igual, que tienen entendido que el demandante y Luis Eduardo cumplían el mismo horario, (01.01.06) que el demandante y Luis Eduardo Bolívar tienen las mismas funciones, las mismas responsabilidades y cumple la labor con la misma calidad y diligencia en el servicio, (01.01.57) que el demandante y Luis Eduardo se encuentran en el mismo plan de igualdad, que no existe un orden jerárquico entre ellos, (01.02.38) que no tiene conocimiento si el estudio de la curva de nivelación salarial fue aprobado tanto por el sindicato como por la Superintendencia de subsidio familiar, que lo único que sabía que las personas que ingresaron después de que se implementó ello, siempre han ingresado con los salarios estipulados en la curva salarial, que nunca se ha dado el caso de que ingresen con un salario distinto, (01.03.31) que ingreso a COMFENALCO el 1 de octubre de 2008, que para esa época no estaba implementada esa curva salarial que él conservaba el salario antiguo,

<sup>9</sup> La jurisprudencia de esta Sala ha enseñado que:

*... es legítimo que existan diferencias razonables en la remuneración de los trabajadores, siempre y cuando estén fundadas en razones objetivas, como el régimen jurídico que se les aplica, o surgidas de aspectos relativos a la cantidad y la calidad del trabajo realizado, tales como la antigüedad del trabajador, la capacidad profesional, las condiciones de eficiencia, el rendimiento, la jornada laboral, etc.*

*Y esos elementos que justifican el trato diferente no han quedado totalmente al arbitrio del empleador, pues la ley se ha encargado de establecer en cuáles casos debe existir igualdad en la remuneración y los factores laborales que dan derecho a esa igualdad.*

*En el caso de los trabajadores oficiales, condición laboral que ostentaba la actora, el citado artículo 5° de la Ley 6° de 1945, que para el recurrente fue equivocadamente entendido, en lo pertinente señala: “La diferencia de salarios para trabajadores dependientes de una misma empresa en una misma región económica y por trabajos equivalentes, sólo podrá fundarse en razones de capacidad profesional o técnica, de antigüedad, de experiencia en la labor, de cargas familiares o de rendimiento en la obra, y en ningún caso en diferencias de nacionalidad, sexo, edad, religión, opinión política o actividades sindicales”. (CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SL -de 10 de junio de 2005.-Radicado, 24272.)*

En SL CORTE SUPREMA DE JUSTICIA de enero 23 de 2007; radicado, 27724; se dijo:

*Reiteradamente lo ha señalado la doctrina constitucional que una de las dimensiones del derecho a la igualdad es el de la discriminación, puesto que evidentemente la práctica de estas conduce a la violación de la igualdad material; en el mundo del trabajo los derechos y las libertades, por los que se realiza la dignidad humana del trabajador, y se le reconocen los derivados de su trabajo como la remuneración, en cualquiera de sus manifestaciones, no puede ser otorgados haciendo diferenciaciones odiosas, acudiendo a las categorías de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica, para dar por ellas trato de inferioridad, pero no por sólo las anteriores que enumera de manera expresas el artículo 13 de nuestra Carta Política, sino también por circunstancias que carezcan de justificación razonable, por las que las decisiones del empleador al tasar los derechos laborales se convierten en ejercicio de arbitrariedad.*

Y en un pronunciamiento más reciente SL 6217 -2014 26 de noviembre de 2014; radicado.- 45830; se expresó:

*En Colombia, a partir de la Constitución de 1991, por efecto del Art. 93 superior, ambos convenios internacionales «prevalecen en el orden interno», o sea, forman parte del llamado bloque de la constitucionalidad, en forma indisoluble con el artículo 13 de la Carta. Esto significa que los citados convenios se erigen en razones para las reglas legales que en Colombia regulan la igualdad y no discriminación en materia retributiva en el ámbito laboral. En concreto, son razones para los preceptos incluidos en los señalados artículos 5° de la Ley 6° de 1945 y 143 CST, cuyo alcance y significado deberá definirse en función de tales instrumentos internacionales ratificados por Colombia, y por tanto incorporados como cánones superiores en el ordenamiento jurídico interno.*

*De esta manera, las diferencias en las retribuciones de trabajadores que desempeñen iguales o semejantes trabajos, solo podrán justificarse cuando ellas obedezcan a criterios objetivos, como se explicará ahora.*

B. Los criterios de valoración para determinar un trato igualitario.

---

Ha de darse un tratamiento igual (en beneficios o cargas), cuando dos entes u objetos compartan uno o varios elementos comunes, con base en los cuales se predique su igualdad. Al respecto, esta Sala, en sentencia de anulación del 4 de diciembre de 2012, Rad. 55501, se expresó así:

(...) En otras palabras, la igualdad de trato y no discriminación en el trabajo, exige tratamiento igualitario en materias salariales y prestacionales para los trabajadores dentro de un mismo contexto laboral, cuando los trabajadores se encuentren en igualdad de condiciones.

Lo anterior quiere decir que no son admisibles tratos diferenciados en temas salariales, prestacionales, en oportunidades de promoción, en seguridad y salud ocupacionales, en formación, etc., cuando esos tratos se basen en motivos irrelevantes —o sea, no objetivos—, pues en tales casos el trato será discriminatorio.

Por el contrario, no se atentará contra el principio de igualdad y no discriminación, cuando a cierta persona o colectivo de personas se otorgue un trato diferente, pero basado en motivos razonables y legítimos, o relevantes (por ejemplo, una remuneración mayor para quienes tengan más altos niveles de responsabilidad, o con mejor productividad, etc.; o determinados beneficios o auxilios familiares para quienes tengan específicas o mayores responsabilidades en ese campo, etc.)

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.

<sup>10</sup> Queda entonces de manifiesto la predica de dos principios diferentes, que la Sala tuvo la oportunidad de auscultar, en la sentencia SL15023 - 2016, 19 oct. 2016, rad. 44388, cuando dijo:

Ahora bien, desde la perspectiva de lo jurídico, en atención a la vía escogida para el ataque, logra extraer la Sala que la censura se opone al precedente acogido por el juez colegiado, en relación con la asignación de la carga de la prueba en cabeza del trabajador de los referentes de comparación en cuanto a puesto de trabajo, jornada laboral y rendimiento, cuando se reclama la igualdad salarial con base en el artículo 143 del CST, y, para ello, contraponen otro precedente, la sentencia CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SL del 2 de noviembre de 2006, No. 26437, donde esta Corte asentó lo siguiente:

Es claro que si la diferencia de salarios surge del desconocimiento de la equivalencia en las condiciones de eficiencia, al actor le incumbe la prueba de ese supuesto, mediante comparación con el servicio que preste otro trabajador mejor remunerado. Pero esa carga probatoria sobre las condiciones de eficiencia, por lo arriba explicado, no aplica a todos los casos. Porque si se alega como en este caso, la existencia de un escalafón que fija salarios para determinado cargo, bastará probar el desempeño del cargo en las condiciones exigidas en la tabla salarial pero no será indispensable la prueba de las condiciones de eficiencia laboral.

De las lecturas de los precedentes enfrentados por el impugnante, se aprecia, a primera vista, que no son discordantes; por el contrario, se complementan, en la medida que el invocado por el contradictor de la sentencia prevé otra situación adicional, cual es el caso donde, para obtener la nivelación salarial, se alega la existencia de un escalafón que fija los salarios para determinado cargo, en cuyo evento no se requiere la demostración de las mismas condiciones de eficiencia; solo bastará probar el desempeño del cargo en las condiciones exigidas en la tabla salarial.

Así pues, no observa la Sala la interpretación errónea que le es achacada al tribunal. Es más, en el sublite, la igualdad salarial no fue pretendida propiamente con base en un escalafón; conforme a la situación fáctica establecida por el tribunal,

«...el mismo accionante reconoce en la apelación de la providencia primigenia, que los coordinadores que laboran en la entidad de demandada tienen diferentes salarios, de conformidad con el racimo de funciones específicas, calidades e instrucción, según lo cual -dice el accionante- se maneja una escala remuneratoria, dentro de la cual no fue incluido. Sin embargo, no existe prueba en el plenario [afirmó el juzgador de alzada] que evidencie que efectivamente el actor se encuentre por fuera del rango de remuneración, es decir; no existen elementos de juicio que permitan efectuar una comparación objetiva respecto de los otros coordinadores. En consecuencia, al no existir fundamentos de orden fáctico y jurídico que hagan factible modificar la decisión apelada, esa se mantendrá»

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 adocinado 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 CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, 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 adocinado anteriormente, en la sentencia CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SL, 25 sept. 1997, Rad. 9255, reiterada en la del 16 de nov. 2005, Rad. 24575.

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. 7° 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. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SL 17442 de 2014

Vale decir que, desde la óptica del derecho, el operador jurídico bien puede encontrarse con dos trabajadores que despliegan igual labor en condiciones de eficiencia y eficacia similar, que por ende deben ser retribuidos con la misma remuneración, o ante dos asalariados que ejecutan labor de igual valor, independientemente de las condiciones personales con que las realice cada uno, y que igualmente deben ser retribuidos con la misma cantidad.

<sup>11</sup> Al respecto, la Sala tiene adocinado que quien pretenda una nivelación salarial por aplicación del principio a trabajo igual salario igual, debe demostrar el cargo que desempeña y la existencia de otro trabajador que ejecute el mismo puesto, con similares funciones y eficiencia (sentencias CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SL, 5 feb. 2014. Rad. 39858 y SL 20 oct. 2006. Rad. 28441 que reiteró las providencias SL 10 jun. 2005 y 24 may. 2005. Rad. 24272, entre otras).

Sin embargo, mediante sentencia CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SL, 17462-2014 la Corte precisó dicho criterio, para señalar que en tratándose de relaciones de trabajo causadas antes de la modificación introducida al artículo 143 del Código Sustantivo de Trabajo por el artículo 7.º de la Ley 1496 de 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»-, la carga de la prueba, también se invierte. Por tanto, si el trabajador aporta los indicios generales que suministren un fundamento razonable sobre el trato discriminatorio en materia retributiva, le corresponde al empleador justificar la razonabilidad de ese trato, por cuanto es aquel quien está en mejores condiciones de producir la prueba respectiva.

(...)

Tampoco demostró la convocada a juicio que objetivamente existieron factores tales como experiencia, capacidad e idoneidad, que permitieran ese trato desigual, o que el accionante no cumpliera su labor de manera oportuna, eficaz y efectiva, y aunque el sustento de tal diferenciación fue la complejidad de las funciones desempeñadas por Contreras Valero y la responsabilidad en la ejecución de las mismas, estas estaban igualmente en cabeza del demandante, cuando ejecutó dichas labores.

En cuanto a la experiencia adquirida por Contreras Valero en el desarrollo de actividades complejas como la dirección del proyecto de reposición de la tubería del oleoducto durante la ejecución del tramo Santa Lucía -además de considerarse irrelevante para lo que se dio en la práctica-, lo cierto es que la accionada no demostró la ocurrencia de dicho ejercicio. Por el contrario, aun cuando pudo resultar desvirtuado, en el expediente se acreditó que el actor era ingeniero civil (f.º 153), mientras que Carlos Contreras era tecnólogo en obras civiles (f.º 383).

Así pues, una vez evidenciado que el cargo que desempeñaron ambos trabajadores fue el mismo, con idénticas funciones y responsabilidades y condiciones de modo, tiempo y lugar, se invierte la carga de la prueba y es a la entidad demandada a quien le corresponde acreditar la justificación del trato salarial diferente, es decir, demostrar motivos relevantes en cuanto a eficiencia, lo cual como quedó visto no se dio, pues la accionada no mostró que el desempeño del actor se diera en condiciones inferiores a las que exhibió Carlos Contreras.

De esta manera si no aparece probado que existe igualdad de condiciones en la materialidad del trabajo, o si logran demostrarse condiciones objetivas en la diferenciación salarial, no habrá lugar a la aplicación del principio pregonado tal como lo concluyó el Tribunal, pero, se reitera, conforme los elementos de convicción objeto del análisis precedente en esta sede.

<sup>12</sup> Así las cosas, al tenor de la normativa aludida, y la orientación de la jurisprudencia de esta Sala de la Corte, el Tribunal incurrió en la errada interpretación de las disposiciones acusadas, por cuanto consideró de manera simplista que por el hecho de percibir una suma de dinero en forma habitual del empleador, era salario y que al parecer -porque no se detuvo en ese análisis fáctico- lo percibían algunos trabajadores como factor salarial, existía discriminación salarial, cuando debió realizar el juicio hermenéutico de estas normas para determinar con absoluta razonabilidad que el estímulo al ahorro

acordado por los sujetos contractuales no era entregado por la empleadora a la trabajadora para remunerar el servicio prestado, sino para mejorar su ingreso en función de un evento futuro, relacionado con su situación pensional.

Y es que, si el fallador de segundo grado hubiera realizado un estudio sensato de las normas y de lo que dicen las partes, no habría llegado al equívoco sobre la violación al principio de igualdad, por cuanto esta garantía se orienta a que no se establezcan privilegios para unas personas respecto de otras que se encuentran en idénticas circunstancias. De manera que la real y efectiva igualdad consiste en aplicar la ley en cada una de las situaciones según las diferencias en que se encuentren los sujetos. La que consagra el artículo 13 de la C.P. tiene una concepción objetiva y no formal, puesto que se predica de la identidad de los iguales y de la diferencia entre los desiguales, esto es, autoriza un trato diferente si este es razonablemente justificado.

En el presente asunto, el tribunal llegó a la conclusión del trato desigual limitándose a afirmar que la incidencia salarial del estímulo al ahorro se aplicó para los trabajadores nuevos y no para los antiguos por razón de los diferentes regímenes que existían en la demandada, sin realizar ninguna consideración adicional de la situación fáctica de la demandante respecto de los demás referentes para predicar el trato discriminatorio. De manera que también incurrió en la aplicación indebida las normas que sobre el asunto se denunciaron en el segundo cargo, por cuanto como se explicó, le hizo producir unos efectos distintos a la propia naturaleza de los artículos 127 y 128 del CST, sino también a los relacionados con el derecho a la igualdad.

Conforme se observa, la diferencia salarial se presentó por razones objetivas por lo que el principio consagrado en el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo en cuanto a que *a trabajo igual salario igual* no tiene aplicación automática en este asunto, sino que el trato desigual encuentra justificante en las condiciones laborales de la actora relacionados con *la antigüedad -21 años-, el régimen de cesantías -retroactivo- y que pertenecía al área de personal Directivo acuerdo 01<sup>12</sup>*, pero además porque en el proceso no se demostró que desempeñara el mismo cargo, en jornada laboral y condiciones de eficiencia igual respecto de otros trabajadores de la entidad a los que afirma les pagaban esta suma como factor salarial.

### <sup>13</sup> 3.1.1.3 La no aplicación del principio “a trabajo igual salario igual” en presencia de razones objetivas que justifican un tratamiento diverso

El principio a trabajo igual salario igual traduce una realización específica y práctica del principio de igualdad en el ámbito laboral<sup>[21]</sup>.

Dicho principio constitucionalmente se deduce, ha dicho la jurisprudencia<sup>[22]</sup>, i) del ideal del orden justo en lo social y lo económico, que tiene una proyección en las relaciones de trabajo (preámbulo, arts. 1o, 2o y 25 C.P.), ii) del principio del reconocimiento a la dignidad humana, que necesariamente se manifiesta en la garantía del derecho al trabajo en condiciones dignas que aseguren un nivel de vida decoroso (arts. 1o, 25 y 53, inciso final C.P.). iii) del principio de igualdad pues la naturaleza conmutativa del contrato de trabajo, traducida en la equivalencia de las prestaciones a que se obligan las partes, el suministro de la fuerza de trabajo a través de la prestación del servicio, y la remuneración o retribución mediante el salario, se construye bajo una relación material y jurídica de igualdad que se manifiesta en el axioma de que el valor del trabajo debe corresponder al valor del salario que se paga por este (art. 13 C.P.), iv) de los principios sobre la igualdad de oportunidades, que supone naturalmente no sólo la correspondencia o el balance que debe existir entre el valor del trabajo y el valor del salario, sino con respecto a los trabajadores que desarrollan una misma labor en condiciones de jornada y eficiencia iguales; el establecimiento de la remuneración mínima vital y móvil "proporcional a la calidad y cantidad de trabajo", e incluso, la "irrenunciabilidad de los beneficios mínimos" establecidos en las normas laborales, pues el trabajo realizado en ciertas condiciones de calidad y cantidad tiene como contraprestación la acreencia de una remuneración mínima que corresponda o sea equivalente a dicho valor (art. 53 C.P.)<sup>[23]</sup>.

Por ello ha advertido esta Corporación que "la existencia de una diferenciación salarial entre dos trabajadores que, en principio se encuentran en similares condiciones, debe fundarse en una justificación objetiva y razonable, so pena de vulnerar el derecho fundamental de todos los trabajadores a ser tratados con igual consideración y respeto por el empleador (CP art. 13)<sup>[24]</sup> y además "que la justificación del trato diferenciado no puede radicarse en argumentos meramente formales, como la denominación del empleo o la pertenencia a regímenes aparentemente diferentes."<sup>[25]</sup>

Al respecto la Corporación ha expresado lo siguiente:

*"(...) toda distinción entre las personas, para no afectar la igualdad, debe estar clara y ciertamente fundada en razones que justifiquen el trato distinto. Ellas no procederán de la voluntad, el capricho o el deseo del sujeto llamado a impartir las reglas o a aplicarlas, sino de elementos objetivos emanados cabalmente de las circunstancias distintas, que de suyo reclaman también trato adecuado a cada una.*

*"Así ocurre en materia salarial, pues si dos trabajadores ejecutan la misma labor, tienen la misma categoría, igual preparación, los mismos horarios e idénticas responsabilidades, deben ser remunerados en la misma forma y cuantía, sin que la predilección o*

*animadversión del patrono hacia uno de ellos pueda interferir el ejercicio del derecho al equilibrio en el salario, garantizado por la Carta Política en relación con la cantidad y calidad de trabajo.*<sup>261</sup>

La Corte ha precisado sin embargo que dicho principio no es absoluto<sup>271</sup>, del mismo modo que no puede aplicarse formalmente frente a regulaciones normativas diversas<sup>281</sup>, al tiempo que si se demuestra la existencia de razones objetivas que pueden justificar que no se de un mismo tratamiento en un caso específico, “no se estará en presencia de un trato discriminatorio sino diferente, que no rompe ningún principio fundamental del Estado”<sup>291</sup>.

Sobre el particular ha dicho la Corte:

*“Como la Corte lo ha manifestado, no se trata de instituir una equiparación o igualdad matemática y ciega, que disponga exactamente lo mismo para todos, sin importar las diferencias fácticas entre las situaciones jurídicas objeto de consideración. Estas, por el contrario, según su magnitud y características, ameritan distinciones y grados en el trato, así como disposiciones variables y adaptadas a las circunstancias específicas, sin que por el sólo hecho de tal diversidad se vulnere el postulado de la igualdad ni se desconozcan los mandatos constitucionales.”*<sup>301</sup>

Cabe señalar además que esta Corporación ha hecho énfasis en que el reconocimiento de primas y beneficios en función de la formación de determinados servidores no vulnera dicho principio de la misma manera que ello resulta acorde con normas internacionales como el Convenio No. 111 de la OIT, aprobado por Colombia mediante la Ley 22 de 1977, y que por ende hace parte de la legislación interna (CP art. 53), que señala explícitamente que las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

#### **14 El principio “a trabajo igual salario igual”.<sup>11</sup>**

La Carta Política en su artículo 13 señala el derecho fundamental a la igualdad de todas las personas frente a la ley. Si bien lo que se pretende no es un igualitarismo matemático, propende por un trato igual a las personas que se encuentra bajo unas mismas condiciones y por lo tanto, un tratamiento diferente a quienes se encuentran bajo distintas condiciones. Desarrollo de este principio de igualdad ante la ley, es el "a trabajo igual, salario igual", que se predica en las relaciones laborales.

En efecto, en esa materia, no puede darse un trato discriminatorio entre trabajadores, que cumpliendo una misma labor bajo las mismas condiciones, deben ser objeto de una remuneración similar. Sólo podría prodigarse un trato diferente, cuando como consecuencia de la aplicación de criterios razonables y objetivos, se justifique un trato diferente. No es posible dejar en manos de los patronos, sean estos públicos o privados, la posibilidad de desarrollar criterios subjetivos, caprichosos o amañados que lleven a un trato, aquí sí, discriminatorio entre trabajadores que cumplen una misma labor. En este sentido la Corte Constitucional, mediante sentencia T-079 del 28 de febrero de 1995, Magistrado Ponente Alejandro Martínez Caballero, señaló lo siguiente:

*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.*

*“(...).*

*“... surge como factible la perspectiva de salarios distintos siempre y cuando la diferenciación sea razonable (cantidad y calidad del trabajo, art. 53 C.P.), y sea objetiva y rigurosamente probada por el empleador.”*

En igual sentido, esta Corporación mediante sentencia de unificación SU-519 de octubre 15 de 1997, Magistrado Ponente José Gregorio Hernández Galindo:

*Para la Corte es claro que todo trabajador tiene derecho, de nivel constitucional, a que se lo remunere, pues si el pago de sus servicios hace parte del derecho fundamental al trabajo es precisamente en razón de que es la remuneración la causa o el motivo, desde el punto de vista de quien se emplea, para establecer la vinculación laboral.*

*“Ahora bien, esa remuneración no puede ser simplemente simbólica. Ha de ser adecuada al esfuerzo que implica la tarea cumplida por el trabajador, a su preparación, experiencia y conocimientos y al tiempo durante el cual vincule su potencia de trabajo a los fines que interesan al patrono.*

*“Eso implica que el patrono no puede fijar de manera arbitraria los salarios de sus empleados, preferir o discriminar a algunos de ellos, hallándose todos en igualdad de condiciones.*

*“(...).*

*“Como la Corte lo ha manifestado, no se trata de instituir una equiparación o igualdad matemática y ciega, que disponga exactamente lo mismo para todos, sin importar las diferencias fácticas entre las situaciones jurídicas objeto de consideración. Estas, por el contrario, según su magnitud y características, ameritan distinciones y grados en el trato, así como disposiciones variables y adaptadas a las*

circunstancias específicas, sin que por el sólo hecho de tal diversidad se vulnere el postulado de la igualdad ni se desconozcan los mandatos constitucionales.

**“Pero -claro está- toda distinción entre las personas, para no afectar la igualdad, debe estar clara y ciertamente fundada en razones que justifiquen el trato distinto. Ellas no procederán de la voluntad, el capricho o el deseo del sujeto llamado a impartir las reglas o a aplicarlas, sino de elementos objetivos emanados cabalmente de las circunstancias distintas, que de suyo reclaman también trato adecuado a cada una.**

*“Así ocurre en materia salarial, pues si dos trabajadores ejecutan la misma labor, tienen la misma categoría, igual preparación, los mismos horarios e idénticas responsabilidades, deben ser remunerados en la misma forma y cuantía, sin que la predilección o animadversión del patrono hacia uno de ellos pueda interferir el ejercicio del derecho al equilibrio en el salario, garantizado por la Carta Política en relación con la cantidad y calidad de trabajo.*

*“Ahora bien, las diferencias salariales tampoco pueden surgir de consecuencias negativas o positivas atribuidas a los trabajadores según que hagan o dejen de hacer algo, ajeno a la labor misma, que pueda ser del agrado o disgusto del patrono.”*

En el caso objeto de revisión, el actor como se comprueba en el expediente, y en particular en los folios 43 y 44, es el empleado con más reciente vinculación al banco, por ello el último en ser ascendido al cargo de Cajero Auxiliar 2, pues tal cambio se hizo el 22 de julio de 1997, mientras que el compañero que más recientemente fue ascendido al mismo cargo lo hizo el 11 de octubre de 1995.

Se determina así un amplio lapso entre el nombramiento del actor y sus demás compañeros como Cajeros Auxiliares 2, que justifica la diferencia salarial, máxime cuando unos de los criterios que tienen el banco para realizar los aumentos salariales, es la experiencia y antigüedad en el cargo y en la entidad (Ver cuadro a folio 43 del expediente). La anterior justificación es uno de los argumentos expuestos por el banco y que consta a folios 322 a 33 del expediente, al señalar que *“la única persona que devenga un salario diferente es el señor Mario Orozco Cadena, quien fue el último trabajador de esa oficina ubicado en el cargo de Cajero Auxiliar 2. Esto es apena lógico, toda vez que la antigüedad y la experiencia son factores que toma en cuenta el Banco para establecer la asignación salarial respectiva y no habiéndose producido en el Banco Popular aumento de salario con base en la evaluación del desempeño de cada trabajador, sino el contemplado en el artículo 5o. de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita el 22 de noviembre de 1996, no cabe duda que la diferencia en la asignación se mantiene, toda vez que aquellos se pactaron en porcentajes idénticos para todos los beneficiarios de dicho aumento convencional y en tales porcentajes se incrementó el sueldo del señor Orozco Cadena”*.

Visto lo anterior, si bien el aumento de la asignación del señor Orozco cadena se hizo en el mismo porcentaje que a sus demás compañeros que ocupan el mismo cargo, su salario base para el aumento era menor que el de aquellos, y que por las razones expuestas justifican una asignación un poco menor que la señalada por el banco para el cargo de Cajero Auxiliar 2. De esta misma manera, no vislumbra la Sala ningún trato discriminatorio por parte del Banco Popular para con el actor, ni política alguna tendiente a discriminarlo, lo cual permite concluir que no existe violación alguna a los derechos fundamentales alegados por el demandante como violados.

<sup>15</sup> Sobre la materia expuesta, la jurisprudencia de la Corte ha delimitado el concepto del principio de *a trabajo igual, salario igual*, al señalar que *“[e]sta Corporación ha sostenido que del carácter fundamental del derecho al trabajo y de la especial protección ordenada al Estado por este precepto constitucional, se desprende la exigencia legal y judicial del respeto por la dignidad y la justicia en la relación laboral. Estrechamente relacionado con lo anterior se encuentra la obligación a cargo del patrono de proporcionar una remuneración acorde con las condiciones reales del trabajo (Art. 53 C. P.), puesto que el salario es “la causa o el motivo, desde el punto de vista de quien se emplea, para establecer la vinculación laboral”<sup>4104</sup>. || Desde esta perspectiva, si bien cierto que la determinación del salario es una decisión bilateral entre el empleador y el trabajador, no puede estar sujeta a consideraciones caprichosas que desconozcan la especial protección constitucional, pues como ha sostenido la Corte Constitucional “el patrono no puede fijar de manera arbitraria los salarios de sus empleados”<sup>4114</sup>. De ahí pues que la igualdad de trato en la relación laboral no sólo deriva de una regla elemental de justicia en los estados democráticos sino de la esencia de la garantía superior al trabajo, ya sea que éste se preste ante entidades públicas o privadas<sup>4124</sup>. (...) Por lo tanto no toda desigualdad o diferencia de trato en materia salarial constituye una vulneración de la Constitución, pues se sigue aquí la regla general la cual señala que un trato diferente sólo se convierte en discriminatorio (y en esa medida en constitucionalmente prohibido) cuando no obedece a causas objetivas y razonables, mientras que el trato desigual es conforme a la Carta cuando la razón de la diferencia se fundamenta en criterios válidos constitucionalmente. En consecuencia no toda diferencia salarial entre trabajadores que desempeñan el mismo cargo vulnera el principio “a trabajo igual salario igual”, como quiera que es posible encontrar razones objetivas que autorizan el trato diferente.*

<sup>16</sup> **6. El principio “a trabajo igual, salario igual” – Reiteración jurisprudencial**

---

Independientemente de si la relación laboral se desarrolla en el sector público o privado, debe ser justa y digna por orden expresa de la Constitución, que en su artículo 25 dispone: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”<sup>16</sup>.

Del segundo de estos requisitos –justicia– se desprende el principio “a trabajo igual, salario igual”. Éste corresponde a la obligación para el empleador de proporcionarles a sus trabajadores una remuneración acorde con las condiciones reales del trabajo<sup>16</sup>. Es decir, una que provenga de la observación de elementos objetivos y no de consideraciones subjetivas, caprichosas o arbitrarias. Así pues, quienes ocupan el mismo cargo, desarrollan las mismas funciones y demuestran tener las mismas competencias o habilidades para cumplir con la tarea que se les ha encomendado, deben percibir la misma remuneración, toda vez que no existen, en principio, razones válidas para tratarlos de forma distinta.

No obstante lo anterior, no toda desigualdad salarial entre sujetos que ostentan las mismas características constituye una vulneración de la Constitución, pues un trato diferente sólo se convierte en discriminatorio y, en esta medida, es reprochado cuando no obedece a causas objetivas y/o razonables. El trato desigual que está fundamentado en criterios constitucionalmente válidos es conforme a la Carta y, por ende, está permitido.

Teniendo esto en cuenta, la Corte ha sostenido que para acreditar la vulneración del principio “a trabajo igual, salario igual”, primero debe estarse ante dos (2) o más sujetos que al desempeñar las mismas funciones y estar sometidos al mismo régimen jurídico de exigencias de cualificación para el empleo, son comparables y, no obstante ello, reciben una remuneración diferente.<sup>16</sup>

Seguidamente, el Tribunal ha indicado que se deben analizar las razones por las cuales existe la desigualdad, a efectos de determinar si ellas cuentan con un respaldo constitucional y si son lo suficientemente poderosas como para limitar el derecho fundamental a la igualdad.

Respecto a los criterios válidos que pueden justificar una diferenciación salarial, la jurisprudencia constitucional<sup>16</sup> ha permitido, entre otros, los siguientes: (i) criterios objetivos de evaluación y desempeño; (ii) diferencias de la estructura institucional de las dependencias públicas en que se desempeñan cargos que se muestran *prima facie* análogos; y (iii) distinta clasificación de los empleos públicos, a partir de la cual se generan diferentes escalas salariales, que responden a *cualificaciones* igualmente disímiles para acceder a dichos empleos.

<sup>17</sup> **ARTÍCULO 30.** A partir de la sanción de la presente Ley se aplicarán las siguientes disposiciones:

1° El que pretende litigar como pobre, en calidad de demandante o demandado, deberá presentar su solicitud con la demanda o con la respuesta, en escrito separado; y si se trata de personas citadas o emplazadas para que concurran a juicio, la solicitud deberá formularse en el acto de su comparecencia.

2° El solicitante deberá afirmar en su escrito, bajo la gravedad del juramento, que se encuentra en las condiciones prescritas por la ley para obtener el amparo. La solicitud se tramitará y decidirá como una articulación, pero el solicitante gozará del amparo desde que preste el juramento.

3° La tramitación de este incidente interrumpe la prescripción, a menos que el Juez declare que hubo temeridad al proponerlo. Y será competente para conocer de él, el Juez o Tribunal ante quien se deba seguir o se esté adelantando el correspondiente juicio.

4° Las salas integrantes de las corporaciones judiciales estarán obligadas a llevar actas firmadas por el Presidente y el Secretario respectivo, de las sesiones en que se discutan los negocios, las cuales deberán citarse en la respectiva providencia. Además, es deber del Presidente enunciar previa y públicamente en documento con su firma, que se fijará en la secretaría, los proyectos de autos y sentencias que se van a discutir en las reuniones correspondientes.

5° En los juicios civiles, administrativos y laborales, el nombramiento de peritos se hará siempre por el Juez del conocimiento o por el magistrado sustanciador, según el caso, mediante sorteo público de las listas especializadas de expertos que se formarán para cada despacho judicial en la forma que determine el Decreto reglamentario. Los nombramientos de secuestres, partidores, tutores, curadores, liquidadores y demás auxiliares de la justicia, cuando deban ser designados por el Juez, se tomarán de la lista pertinente por igual procedimiento. La misma persona no podrá ser sorteada por segunda vez sino cuando se haya agotado la lista correspondiente.

Se exceptúan de esta regla los casos en que deban intervenir médicos legistas u oficiales y demás auxiliares o técnicos de la Policía Judicial. La cuantía de los honorarios para los auxiliares de que trata esta norma, se fijará por el Juez de acuerdo con la tarifa que expida el Gobierno.

**PARÁGRAFO.** La transgresión a lo dispuesto en este numeral y en el 4° hará incurso al funcionario judicial en mala conducta, sancionable de inmediato con la pérdida del empleo, decretada por el superior con la sola comprobación del hecho.

<sup>18</sup> **ARTÍCULO DÉCIMO. FUNCIONAMIENTO DE LAS SALAS DE DECISIÓN.** El magistrado a quien se asigne el conocimiento de un asunto será el ponente de la primera y demás apelaciones que se propongan, para este efecto elaborará el proyecto de providencia y lo registrará en la secretaría de la sala especializada.

El ponente, mediante aviso, en el que relacionará los proyectos registrados, citará a sala a los demás magistrados con un día de antelación, por lo menos. Copia del aviso se fijará en un lugar público de la secretaría de la sala especializada.

En los tribunales donde exista la infraestructura tecnológica, estos avisos se harán de manera electrónica y se fijarán en el sitio web que la Rama Judicial disponga para la secretaría.

Salvo en los casos en que la providencia se pronuncie en audiencia, aprobado el proyecto en la sala, el ponente deberá remitirlo a los demás integrantes de la misma que hayan intervenido en su adopción, quienes lo suscribirán dentro de los dos (2) días siguientes, aunque hayan disendido.

El magistrado que disienta del proyecto mayoritario consignará, salvo disposición legal expresa, dentro de los tres (3) días siguientes a fecha de la providencia, las razones de su desacuerdo, en documento que se anexará a aquéllas bajo el título de salvamento de voto o de aclaración de voto, según el caso, sin que su retardo impida notificarla ni proseguir el trámite.

En el evento de ser mayoritaria la posición contraria a la del ponente, la decisión será proyectada por el magistrado que siga en turno y aquél salvará el voto sin que pierda competencia para ordenar el trámite posterior o para las demás apelaciones que se presenten en el mismo proceso.

Lo dispuesto en este artículo se aplicará sin perjuicio de lo indicado en el inciso final del artículo 35 del Código General del Proceso, sobre la integración de la sala plena especializada a petición del magistrado sustanciador para unificar jurisprudencia o resolver asuntos de trascendencia nacional.

<sup>19</sup> **ARTÍCULO CATORCE. ACTAS DE SALAS.** De lo resuelto en cada sesión se elaborará un acta que podrá realizarse a través de mensaje de datos siempre y cuando se cuente con los recursos tecnológicos para tal fin o escrita, la cual contendrá un resumen de la reunión y las decisiones correspondientes; si un magistrado solicita constancia literal de su intervención, deberá suministrar el texto al secretario para que se inserte en el acta. Esta será leída y aprobada en la sesión siguiente con las observaciones y correcciones del caso; aprobada se firmará por el presidente respectivo.

Las actas se guardarán en una base de datos o en su defecto se numerarán, foliarán y recopilarán en estricto orden cronológico.

En el acta se dejará constancia de la asistencia de los magistrados o de las razones de su inasistencia o retiro antes de finalizar la sesión, si es del caso.

**PARÁGRAFO.** Las salas de decisión y mixtas actuarán sin secretario, pero el ponente relacionará en el acta los proyectos discutidos y el sentido de la decisión, sin perjuicio que se designe un auxiliar judicial perteneciente a uno de los despachos integrantes de la sala para la ejecución de esta función.

