

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA CIVIL - FAMILIA - LABORAL**

Valledupar, dieciséis (16) de diciembre de dos mil veintiuno (2021)

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2016-00069-01
DEMANDANTE: RUTH HELENA MARTÍNEZ NIEVES
DEMANDADO: DRUMMOND LTD.
DECISIÓN: CONFIRMA

MAGISTRADO PONENTE: JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ

Vencidos por los términos para alegar , el magistrado ponente en asocio de los demás magistrados que conforman la Sala Cuarta de Decisión, de acuerdo con las facultades otorgadas por el artículo 15 del Decreto 806 de 4 de junio de 2020, procede en forma escrita a emitir sentencia, resolviendo el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la demandante, contra la decisión proferida el 31 de enero de 2019, por el Juzgado Laboral de Oralidad del Circuito de Chiriguaná, en el proceso ordinario laboral de la referencia.

I. ANTECEDENTES.

1. LAS PRETENSIONES:

Ruth Helena Martínez Nieves, por medio de apoderado judicial, llamó a juicio a Drummond Ltd., para que se declare que: *i) le asiste derecho al reconocimiento y pago de la diferencia salarial causada del 4 de abril de 2012 al 10 de diciembre de 2014 «[...] por nivelación salarial, en aplicación de la cláusula legal “a trabajo de igual valor, salario igual” [...]*», en consecuencia, se condene al pago de la diferencia, la reliquidación de

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2016-00069-01
DEMANDANTE: RUTH HELENA MARTÍNEZ NIEVES
DEMANDADO: DRUMMOND LTD
DECISIÓN: CONFIRMA

prestaciones sociales legales y extralegales, aportes al SGSSI, a la indemnización contenida en el artículo 65 del CST, a la sanción de que trata el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, la indemnización por despido injusto, la indexación y las costas.

2. LOS HECHOS:

Como soporte fáctico de sus pretensiones relató, que ingresó a la demandada el 4 de abril de 2012, que fue contratada para el cargo de supervisora asistente en el área ambiental, que, no obstante, lo anterior le fueron asignadas funciones de supervisora del área ambiental, que ejecutó las mismas funciones que el señor Fray Emilio Orozco Morgan (supervisor ambiental) del 4 de abril de 2012 al 10 de diciembre de 2014, que prestó sus servicios «[...] en mejores condiciones de eficiencia [...]» que el mencionado señor, que tenían la misma jornada de trabajo, que devengó las sumas de \$4.252.000 en el año 2012, \$4.441.000 en 2013 y \$4.583.000 en 2014, mientras el señor Orozco Morgan las sumas de \$10.000.000, 10.500.000 y 11.000.000, para las mismas anualidades, que recibió un trato diferenciador en relación con la retribución de su labor, que producto de la desnivelación renunció, que reclamó ante la demandada el 29 de octubre de 2014.

3. LA ACTUACIÓN:

La demanda fue admitida mediante auto del 4 de abril de 2016, proferido por el Juzgado Laboral de Oralidad del Circuito de Chiriguaná (f.º 162).

Enterada, Drummond se opuso a las pretensiones de la demanda, frente a los hechos aceptó la relación laboral y sus extremos, y aclaró que al demandante se le contrató para ejercer el cargo de supervisora asistente en el área ambiental, y esas fueron las funciones que se le asignaron y desempeñó.

Anotó que existían diferencias sustanciales entre el cargo para el que se contrató a la accionante, y el cargo al que la actora pretendía igualarse,

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2016-00069-01
DEMANDANTE: RUTH HELENA MARTÍNEZ NIEVES
DEMANDADO: DRUMMOND LTD
DECISIÓN: CONFIRMA

precisó que el propósito, dimensiones, perfil, relaciones y funciones eran muy distintos entre uno y otro.

Aseguró que el señor Orozco Morgan, a diferencia de la actora, devengó un salario integral equivalente a \$7.623.000 para 2012, \$8.076.000 para 2013 y \$8.334.000 para 2014, como supervisor del área ambiental.

Formuló la excepción previa de inepta demanda, de fondo, las de cobro de lo no debido e inexistencia de la obligación, prescripción, compensación y mala fe.

4. SENTENCIA APELADA:

Lo es la proferida el 31 de enero de 2019, por el Juzgado Laboral de Oralidad del Circuito de Chiriguaná, donde resolvió declarar probada la existencia del contrato de trabajo, y absolver a la demandada de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra.

Señaló que no era objeto de discusión el nexo contractual que ató a las partes del 4 de abril de 2012 al 10 de diciembre de 2014, así contrajo el problema jurídico a determinar si a la demandante le asistía derecho a la nivelación salarial deprecada, de salir adelante, si era procedente la reliquidación de los beneficios laborales.

Trajo a colación el artículo 143 del CST, que estableció *«[...] a trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia, también iguales le debe corresponder salario igual, comprendiendo en este, todos los elementos a que se refiere el artículo 127, y el numeral 2 de dicha norma dice ... no pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales, hasta ahí la norma»*.

A renglón seguido explicó que tanto la doctrina como la jurisprudencia, eran estrictas en exigir que *«[...] se demuestre plenamente la igualdad en las condiciones de eficiencia entre los dos trabajadores que reciben remuneración distinta en el mismo oficio, en igual puesto y jornada»*.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2016-00069-01
DEMANDANTE: RUTH HELENA MARTÍNEZ NIEVES
DEMANDADO: DRUMMOND LTD
DECISIÓN: CONFIRMA

Recordó que la carga de probar las mencionadas condiciones era propia de la parte activa de la *litis*, luego se remitió al material probatorio obrante el plenario.

Precisó que el señor Amilkar José Valencia Núñez (gerente del departamento del área ambiental), dijo que *«[...] que la señora Ruth desempeñó el cargo de supervisor asistente de ambiental, que Fray Emilio desempeña el cargo de supervisor de ambiental, que las funciones desarrolladas por la señora Ruth Martínez eran básicamente todas las funciones coordinadas por el supervisor de ambiental, relativas al seguimiento del cumplimiento de las medidas de manejo por parte de las unidades internas»*.

Por su parte Marco Tulio Castro (abogado de campo) expuso que *«[...] el propósito del cargo de asistente de supervisor de ambiental, el cual ocupaba la señora Ruth Martínez, era el de supervisar las actividades del personal asignado a la aplicación y ejecución del plan de manejo y monitoreo ambiental conforme a los compromisos adquiridos por la compañía»*, que era cierto que la demandante intervino en el modelo de valoración y seguimiento, pero lo hizo como *«[...] miembro del equipo, y lo hacía en calidad de supervisor asistente, y su jefe era Fray Emilio que es el supervisor ambiental»*.

De folios 27 a 50, observó una serie de actas de entrega, recibos de obra y correos electrónicos, algunos en los que la demandante firmó como supervisor ambiental.

En los folios 420 a 451 verificó sendos correos electrónicos dirigidos a la demandante por parte del señor Fray Emilio Orozco Morgan, quien, en su calidad de jefe, le impartía órdenes y directrices para la ejecución de sus funciones.

Hizo uso de las sentencias CSJ SL16217-2014 y CSJ SL34002-2018, de las que extrajo lo siguiente:

«[...] “la diferencia en las retribuciones de trabajadores que desempeñen iguales o semejantes trabajos, solo podrán justificarse cuando ello obedezca a criterios objetivos como se explicará ahora. Los criterios de valoración para determinar un trato igualitario, han de darse en un trato igual en beneficios

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2016-00069-01
DEMANDANTE: RUTH HELENA MARTÍNEZ NIEVES
DEMANDADO: DRUMMOND LTD
DECISIÓN: CONFIRMA

o cargas, cuando dos entes u objetos compartan uno o varios elementos comunes, con base en los cuales se predique su igualdad”.

[...]

“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 encuentran 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 en salud ocupacional, en formación, etc. Cuando esos tratos se basan en motivos irrelevantes, ósea; 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 alto nivel de responsabilidad o con mejor productividad, etc., o determinados beneficios o auxilios familiares para quienes tengan específicas o mayores responsabilidades en ese campo.”

Manifestó que de folios 494 a 498 se adjuntó un cuadro comparativo de las funciones desempeñadas por la demandante y las ejecutadas por el señor Fray Emilio Orozco Morgan *«[...] de donde se extrae que el cargo de supervisor de ambiental tiene más responsabilidades, mientras que el cargo de asistente de supervisor de ambiental, sus funciones son netamente de apoyo al supervisor de ambiental»*.

De lo esbozado concluyó que, la accionante y el señor Orozco Morgan tenían cargos diferentes, perfiles diferentes, funciones diferentes y responsabilidades diferentes, por lo que el contraste salarial entre uno y otro obedecía a razones objetivas, lo que no contrariaba el postulado *«[...] a trabajo igual, salario igual [...]»*.

5. RECURSO DE APELACIÓN:

Fue formulado por la apoderada de la parte activa, quien aseguró que en los casos como el que nos ocupa, correspondía al trabajador *«[...] demostrar el cumplimiento de las mismas funciones y la diferencia retributiva, mientras al empleador corresponde demostrar las diferencias en las condiciones de eficiencia y en la jornada [...]»*. Citó la sentencia CSJ SL16404–2014.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2016-00069-01
DEMANDANTE: RUTH HELENA MARTÍNEZ NIEVES
DEMANDADO: DRUMMOND LTD
DECISIÓN: CONFIRMA

Aseguró que a quien correspondía la carga de probar que el señor Orozco Morgan desarrolló su actividad con una mayor eficiencia era a la pasiva.

Manifestó que la demandante y el señor Orozco Morgan «[...] realizaban actividades similares [...]».

Adujo que con la valoración de objetivos correspondiente al año 2013, se observaban «[...] algunas similitudes [...]» entre las funciones de la demandante y las del señor Orozco (f.º 499 a 502). Cuestionó la credibilidad de los testigos Amilkar José Valencia Núñez y Marco Tulio Castro, e indicó que «[...] mintieron [...]». Agregó que el señor Orozco no contaba con los 5 años de experiencia para ocupar el cargo de supervisor del área ambiental.

Indicó que los cuadros comparativos adjuntos como prueba al plenario no podían ser tenidos en cuenta, pues no indicaban quien los aprobó.

Iteró que la demandada no probó las condiciones de eficiencia, carga que le correspondía. No aportó el perfil de funciones de los cargos.

6. ALEGATOS EN SEGUNDA INSTANCIA:

Dentro del término previsto en el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, intervino la **parte demandante** señalando que la actora ha sido víctima de discriminación indirecta por motivo de su género femenino, soportando situaciones de arrogancia, y que por otro lado no se le reconocían sus méritos y capacidades.

Arguyó que se acreditó que la hoy demandante pese a cumplir las mismas funciones que el señor Fray Emilio Orozco, percibía un salario inferior, y que dicha diferencia salarial quedó demostrada mediante confesión de la pasiva con respecto al hecho 7 de la demanda y la aclaración del hecho 8.

Adujo que la parte demandada no demostró la eficacia y eficiencia en razón a la que se daba la diferencia salarial; que se debe restar credibilidad a los testigos Amilcar Valencia y Fray Morgan por considerar que estos declararon en contra de la verdad.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2016-00069-01
DEMANDANTE: RUTH HELENA MARTÍNEZ NIEVES
DEMANDADO: DRUMMOND LTD
DECISIÓN: CONFIRMA

Finalmente apuntó que, aun cuando se aceptara que existen diferencias entre las funciones desempeñadas por la actora y el señor Orozco Morgan, dichas diferencias no revisten la relevancia suficiente para justificar que a la demandante se le cancele la mitad de lo cancelado al señor Orozco Morgan y que, por el contrario, a aquella se le debió asignar un salario proporcional a sus funciones.

De su orilla, **la parte demandada** ratificó, en síntesis, los argumentos que esgrimió durante el trámite de la primera instancia.

II. CONSIDERACIONES.

El consabido presupuesto procesal de demanda en forma, capacidad para ser parte, capacidad procesal y competencia se hallan cumplidos en el presente caso, motivo por el cual el proceso se ha desarrollado normalmente. Desde el punto de vista de la actuación tampoco observa la Sala causal de nulidad que pueda invalidar el proceso, lo que obliga a adoptar una decisión de fondo.

La apelación se resolverá por la Sala en los estrictos términos en que fue formulada:

1. PROBLEMA JURÍDICO:

La Sala identifica que el problema jurídico en alzada se contrae a determinar si a la demandada le asiste derecho al reconocimiento y pago de la diferencia salarial, en aplicación a la premisa legal «*A TRABAJO DE IGUAL VALOR, SALARIO IGUAL*».

2. TESIS DE LA SALA:

La Sala confirmará la decisión recurrida, toda vez, a la accionante no le asiste derecho al pago de la diferencia salarial pretendida.

3. ASPECTOS FÁCTICOS AJENOS AL DEBATE PROBATORIO (HECHOS NO DISCUTIDOS): *i)* la existencia del contrato de trabajo del 4 de abril de 2012 al 10 de diciembre de 2014; *ii)* que la demandante fue contratada como supervisora asistente del área ambiental; *iii)* que el señor Orozco Morgan fue contratado como supervisor del área ambiental.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2016-00069-01
DEMANDANTE: RUTH HELENA MARTÍNEZ NIEVES
DEMANDADO: DRUMMOND LTD
DECISIÓN: CONFIRMA

4. DESARROLLO DE LA TESIS:

En lo que interesa al recurso, la juez de primera instancia concluyó que no había lugar al reconocimiento de la diferencia salarial en los términos pretendidos, dado que las razones que acompañaban el contraste entre una asignación y otra eran objetivas, luego no existía una discriminación o desigualdad probada.

De su lado, la apelante asegura que las similitudes entre las funciones ejecutadas por la demandante y las realizadas por el señor Orozco Morgan quedaron acreditadas, indica que la carga de las condiciones de eficiencia correspondía a la demandada, y se duele de la validez de algunos medios de convicción.

Sea lo primero advertir que la validez de las pruebas se encuentra condicionada a las formas y tiempos previstos en la legislación procesal¹, en esta medida, cualquier cuestionamiento frente a la idoneidad de los medios de convicción, debió realizarse en su momento y no en alzada.

De cara al problema jurídico, es preciso hacer uso del artículo 143 que reza:

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

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

Ahora bien, en un caso de similares contornos, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante sentencia CSJ SL1662-2021. Dijo lo siguiente:

¹ CSJ SL13243-2015.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2016-00069-01
DEMANDANTE: RUTH HELENA MARTÍNEZ NIEVES
DEMANDADO: DRUMMOND LTD
DECISIÓN: CONFIRMA

[...] encuentra la Corte, que tampoco se equivocó el juez de segundo grado, al considerar que no es posible establecer que el demandante se encontraba en similares condiciones laborales frente a otro de sus compañeros de trabajo, para poder acceder a la nivelación salarial pretendida y a las demás pretensiones que se derivan de la misma.

Lo anterior, porque el señor Llamas Walker (demandante) no probó un trabajo en idénticas condiciones en cuanto a funciones desarrolladas, eficiencia, rendimiento y jornada laboral, con la señora Miryam Elsie Suárez Corrales, con quien buscaba se hiciera el cotejo, en tanto que se limitó a afirmar de manera genérica, que era su par, en iguales circunstancias; sin embargo, de ella solo se logra establecer, que a partir del 1° de junio de 2008, al igual que el actor, ocuparía el cargo de Profesional II, según se demuestra con la comunicación que obra a folio 54 del cuaderno principal; no obstante, no se acreditó identidad de funciones en los términos antes descritos, para poder dar aplicación a la figura prevista en el artículo 143 del CST.

Dicha carga probatoria, sin duda alguna estaba en cabeza del recurrente con el fin de demostrar su dicho, de cara a la igualdad de condiciones laborales que alegaba.

Entonces, es claro para esta colegiatura que la aplicación de la premisa legal «A TRABAJO DE IGUAL VALOR, SALARIO IGUAL», contenida en el artículo 143 del CST, se encuentra atada en juicio, a la verificación de un «[...] *trabajo en idénticas condiciones en cuanto a funciones desarrolladas, eficiencia, rendimiento y jornada laboral*», es decir, contrario a lo argumentado por la recurrente, la carga de probar corresponde a la parte demandante, una vez acreditadas estas condiciones, se invertirá la carga de la prueba en lo que se define como carga dinámica, y será la demandada quien debe demostrar que aquellas condiciones desiguales obedecen a una razón objetiva.

Ahora bien, la parte activa de esta causa allegó una serie de comprobantes y correos electrónicos (f.º 27 a 50), en los que se puede verificar que, en efecto, la señora Martínez hacía parte de un equipo de trabajo en el área ambiental de la demandada en el cargo de supervisora asistente de área.

De folios 420 a 451 se verifica la existencia de otros correos electrónicos en los que se evidencian las ordenes y directrices que el señor Orozco Morgan le impartió a la demandante en su calidad de superior inmediato.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2016-00069-01
DEMANDANTE: RUTH HELENA MARTÍNEZ NIEVES
DEMANDADO: DRUMMOND LTD
DECISIÓN: CONFIRMA

A folios 488 a 498 del plenario reposa documento contentivo de la «*descripción y perfil del cargo*», documentos que no fueron tachados de falsos en su oportunidad, y en los que se observan sendas diferencias entre el cargo de «*supervisor ambiental*» y el de «*asistente de supervisor de ambiental*», medio que se coadyuva con la prueba testimonial, *verbi gratia*, grado de responsabilidad, nivel de escolaridad, años de experiencia, complejidad de funciones, número de personas a cargo, exigencia, entre otras.

De lo esbozado, es dable colegir que la demandante no cumplió con su obligación probatoria, con todo, la demandada demostró en juicio que la desigualdad salarial, no tuvo su origen en situaciones arbitrarias o discriminatorias, contrario a ello se fundó en condiciones objetivas.

Al no prosperar la acusación, las costas en esta instancia se impondrán a la recurrente demandante; se liquidarán por el procedimiento del art. 366 del CGP. Tásense.

Agencias en derecho un SMLMV.

En consonancia con lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar -Sala Civil, Familia, Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Laboral de Oralidad del Circuito de Chiriguaná, el treinta y uno (31) de enero de dos mil diecinueve (2019), dentro del proceso ordinario laboral promovido por **RUTH HELENA MARTÍNEZ NIEVES** contra **DRUMMOND LTD.**

SEGUNDO: Costas como se indicó.

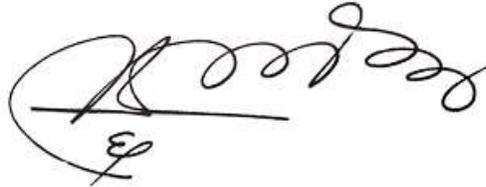
TERCERO: Una vez en firme el presente proveído, devuélvase la actuación a la oficina de origen para lo pertinente.

Esta decisión se adoptó en sala virtual de la fecha, en atención a la medida que el Consejo Superior de la Judicatura dispuso en Acuerdo PCSJA20-11521 del 19 de marzo de 2020, relativa al trabajo en casa, por motivos de

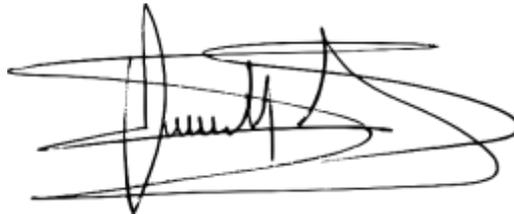
PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2016-00069-01
DEMANDANTE: RUTH HELENA MARTÍNEZ NIEVES
DEMANDADO: DRUMMOND LTD
DECISIÓN: CONFIRMA

salubridad pública y fuerza mayor, ante la presencia de la Pandemia denominada COVID-19.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.



JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
Magistrado Ponente



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado



ALVARO LÓPEZ VALERA
Magistrado