



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA LABORAL**

PROCESO	ORDINARIO
DEMANDANTE	MANUEL JULIAN GRAJALES
DEMANDADO	SERVI INDUSTRIALES & MERCADO S.A.S
PROCEDENCIA	JUZGADO DECIMO LABORAL DEL CTO DE CALI
RADICADO	76001 31 05 010 2013 687 01
INSTANCIA	SEGUNDA - APELACIÓN DTE Y DDO.
PROVIDENCIA	SENTENCIA No. 158 del 31 de mayo de 2021
	Nivelación salarial: no hay lugar a la nivelación salarial pretendida como quiera que lo acreditado en el plenario no da cuenta de que le demandante desarrollara similares funciones y eficiencia que aquellos trabajadores contratados para el cargo de coordinador de proyecto
	Reintegro: no se fundamenta jurídica ni fácticamente las razones que dan lugar al mismo.
TEMAS	Indemnización por despido sin justa causa.
DECISIÓN	CONFIRMAR

Conforme lo previsto en el Art. 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020, el Magistrado ANTONIO JOSÉ VALENCIA MANZANO, en asocio de los demás magistrados que integran la Sala de Decisión, procede a resolver en apelación la Sentencia No. 240 del 19 de diciembre de 2018, proferida por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario laboral adelantado por el señor **MANUEL JULIAN GRAJALES** en contra de **SERVI INDUSTRIALES & MERCADO S.A.S**, bajo la radicación **76001 31 05 010 2013 687 01**.

ANTECEDENTES PROCESALES

El señor **Manuel Julián Grajales** demandó a **Servi Industriales & Mercado S.A.S** pretendiendo que se declare que su contrato de trabajo fue terminado sin justa causa y como consecuencia de ello se ordene el pago de las indemnizaciones de los arts. 64 y 65 del CST; que se determine que durante su vinculación laboral su asignación salarial fue inferior que a la de los coordinadores por lo que pide le compense su salario con el de aquellos que desempeñaron dicha labor.

Pidió que se paguen los intereses moratorios e indexación de las sumas a ordenar y se condene en costas al demandando.

Posteriormente, en reforma a la demanda el actor a través de apoderado judicial manifestó que debe reintegrársele a un cargo igual o mejor de categoría y pagársele los salarios y demás beneficios económicos dejados de percibir desde la fecha del despido hasta el reintegro.

Como hechos manifestó que laboró para la empresa usuaria Central de Inversiones S.A. en adelante CISA S.A., debido al contrato por duración de la obra o labor que celebró con Servi Industriales & Mercado S.A.S, el 20 de septiembre de 2007 hasta el 31 de julio de 2008 con un salario de \$1'769.856 y desempeñando las funciones de coordinador de proyecto de escrituración masiva, aunque su cargo era el de analista jurídico.

Que a pesar de que su contrato de laboral fue suscrito para el cargo de análisis jurídico, la realidad es que desarrolló todos los actos inherentes a la coordinación del proyecto de escrituración masiva en favor de la Compañía de Gerenciamiento de Activos CGA.; añadió que al ser contratado vincularon también a los abogados Ibielly Andrea Viera Fernández y Pablo Cohen Cajiao, como analistas jurídicos, pero que a diferencia de ellos, al demandante pese a tener el mismo, fue presentado como coordinador de proyecto de escrituración masiva, disponiendo incluso de auxiliares; que su salario era inferior de quienes tenían las mismas funciones y ostentaban el cargo de coordinador.

Indicó que el 31 de julio de 2008, la demandada decidió dar por terminado su contrato laboral, situación que el notificó el mismo día argumentando como razón la culminación de la obra o labor para la cual fue contratada, teniendo que realizar un acta de entrega de funciones y asuntos funciones a la abogada Jenny Patricia Velasco, por lo que pese a su desvinculación las actividades por el desempeñadas continuaron desarrollándose, de allí que la obra o labor no había concluido.

Servi Industriales & Mercado S.A.S dio contestación a la demanda oponiéndose a las pretensiones de la demanda, indicando que el demandante nunca fungió como coordinador de proyecto de escrituración masiva, ya que le cargo por este desempeñado fue el de analista jurídico, agregando que las personas con quien se compara el señor Manuel Julián no fueron contratadas para el mismo cargo ni en la misma modalidad contractual.

Que el contrato del demandante se finalizó en virtud de que el acuerdo comercial suscrito con CISA llegó a su fin, por lo que terminó la obra o labor por la que había sido vinculado.

Como excepciones propuso: prescripción y caducidad de la acción.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Décimo Laboral Del Circuito De Cali profirió la Sentencia No. 240 del 19 de diciembre de 2018, en la que determinó:

"1. Declarar que el contrato de obra o labor contratada entre el demandante y la demandada finalizó el 30 de septiembre de 2008 y no el 31 de julio de 2008.

2. Declarar que la relación laboral suscrita entre las partes terminó de manera unilateral y sin justa causa por parte de la empresa demandada SERVINDUTRIALES Y MERCADEO S.A.S.

3. Condenar a la demandada SERVINDUTRIALES Y MERCADEO S.A.S., a reconocer y pagar en favor del señor MANUEL JULIAN GRAJALES VÁSQUEZ la suma de 3'539.712 por despido injusto, suma que deberá ser pagada al demandante debidamente indexado entre la fecha de la causación y aquella en la que efectivamente le sea cancelada a su beneficiario.

5. Condenar en costa a la parte demandada (...)"

Como sustento de su decisión, el Juez de primera instancia indicó:

Respecto de la pretensión de reintegro señaló que esta no procede, como quiera que tal pretensión carece de sustento, ya que no se dan las razones jurídicas o fácticas que den origen a tal petición.

En cuanto a la nivelación salarial, dijo que la parte actora se limitó a afirmar que desempeñaba labores de coordinador, más no especificó cuáles de

esas labores como tampoco probó el desarrollo de tales labores; que en el acta de entrega del cargo del demandante se indican sus funciones y que ninguna corresponde a la de coordinador, sumado a que las funciones descritas por los testigos encajan en la descripción del cargo de analista jurídico más no de coordinador.

En lo que corresponde a la terminación del contrato de trabajo sin justa causa expresó que el contrato del demandante fue de obra o labor contratada en virtud del contrato comercial No. 049 de 2007, cuya duración fue hasta el 30 de septiembre de 2008, por lo cual la labor por la cual fue contratado el demandante finalizó en tal calentada y no el 31 de julio de 2008, como se señaló en la carta de terminación del contrato de trabajo, por lo que este fue finiquitado sin justa causa, ya que aún no había terminado la obra o labor que dio origen al contrato.

Finalmente indicó que no prospera la indemnización del Art. 65 CST., toda vez que no es procedente la nivelación de salarios y no se discute que se le adeuden prestaciones sociales al actor.

APELACIÓN

Inconformes con la decisión de primera instancia, las partes presentaron recurso de apelación:

- **Parte demandante:**

"Estas son las razones de inconformidad con el fallo objeto de apelación:

Primero, no comparte el apoderado judicial las tesis establecidas por el A-quo la cual concluye que en el plenario no se acreditó que hubiese existido acción de reintegro, toda vez que mi representado no era un trabajador en misión y que la empresa aquí demandada tampoco no tiene el objeto de una empresa de empleos temporales para que dicha causalidad se hubiese generado, en materia laboral es preciso predicar que prima la realidad frente a la formalidad y en el material probatorio que se puso arrimar no hay duda alguna en primer razón y así mismo lo concluye el contrato por tiempo o labor de obra, que el mismo era como trabajador en misión, lo cual se concluye que dicha actividad se desempeñaba en las instalaciones de central de inversiones CISA, al quedar establecido que el trabajador Manuel Julián Grajales desempeñaba sus funciones en las instalaciones

de CISA y actividades laborales que eran desempeñabas con actividades propias fijadas.

Es decir, que indistintamente que quizás la empresa demandada no tuviera por objeto su condición de empresa de servicios temporales, eso no limita a que su condición de trabajo del demandado sea aquella que desempeñan los trabajadores en misión y cuando un trabajador este en misión en una empresa debe de contar con todos los derechos que frente a ello la ley laboral establece en cuanto a la remuneración y demás obligaciones que del contrato de trabajo surge.

El material probatorio tanto testimonial como documental permiten concluir que mi representado si fue un trabajador en misión y que su despido fue sin justa causa y de forma unilateral con lo cual el despacho judicial accede a esta pretensión.

De igual manera cabe resaltar que el Juzgado se limitó a establecer que en la reforma de la demanda no se había probado que con hecho para que operara el principio de consonancia, que tuviese hechos en los que se pudiese demostrar que mi representado hubiese sido un trabajador en misión y que por tal condición a él tuviese derecho al reintegro en la empresa aquí demandada.

Se reitera que la realidad plasmada en el proceso permite concluir que si lo presento.

El otro punto de inconformidad con el fallo es acerca del punto que tiene ver con la nivelación salarial porque acá se solicita que mi representado el interior de la empresa Central de Inversiones desempeñaba el cargo de coordinador y la prueba testimonial como documental permiten concluir que efectivamente el señor Manuel Julián no era analista jurídico sino que su verdadero cargo era el de coordinador y para ello reposa una prueba en el expediente, el cual la empresa central de inversiones certifica que la señora Ana Milena Cerqueda se desempeña como coordinadora de formalización de ventas y esta persona por tener cargo de coordinadora devenga una suma salarial de \$3'580.000, cifra que es totalmente superior a la que devengo mi representado Manuel Grajales por desempeñar la misma actividad fue de \$1'769.856, este apoderado judicial resalta que la conclusión a la que llega el despacho en cuanto que mi representado no desempeñó actividad igual a la de coordinador, esta consideración no puede estar llamada a prosperar porque el material probatorio hay que analizarlo en contexto.

Las testigos fueron coherentes en establecer que el señor Manuel Julián desempeñaba su actividad de coordinador y así mismo era reconocido al interior de la empresa central de inversiones, es decir que frente al principio de realidad frente a formalidad quedo establecido que el cargo de analista jurídico, este fue totalmente desdibujado y en la practica la labor desempeñada era de coordinador y para ello debe de accederse a la nivelación salarial de todas las prestaciones

sociales y diferencias salarias dejadas de percibir desde el día 20 de septiembre de 2007 hasta la fecha en la donde se extiende su contrato de trabajo.

Es así que al sopesar cada una de las pruebas, se reitera, testimoniales y documentales y al nosotros aterrizar en los lineamientos jurisprudenciales y de tipo legal el cual no dan el principio que a trabajo igual, salario igual, remuneración igual, este principio el punto del cual el señor Manuel Grajales al desempeñar su labor de coordinador tiene derecho a que la nivelación salarial que aquí busca sea con el salario que devengaba cada uno de estos coordinadores, que se reitera es por \$3'580.000 y no el salario que le habían establecido como analista jurídico, entonces este punto de vista aquí queda totalmente demostrado.

Finalmente, al punto que llega el despacho en concluir que mi representado se le fue terminado su contrato de trabajo de forma unilateral y que para el despacho este término fue únicamente se extendido hasta el día 30 de septiembre de 2008 y trajo a consideración el contrato que suscribió la empresa Central de Inversiones con la empresa aquí demandada y estos militan a fls. 603 a 629 inclusive, este contrato manifiesta una data que fue suscrito el día 28 de agosto de 2007 y el mismo a fl. 625 en la cláusula sexta que manifiesta el plazo de ejecución, establece que la vigencia es de 12 meses desde su perfeccionamiento y hasta 3 meses siguientes a finalizar el plazo de ejecución, quiero llamar la atención en este punto que las testigos aquí llamadas a juicio fueron claras en establecer que la labor desempeñada por mi representado al interior de la empresa fue más allá de la fecha para la cual la empresa lo despidió, es decir, el plazo de extendió más allá.

Y, hay que recalcar que el extremo de finalización como 30 de septiembre de 2008 no se puede contemplar porque el mismo contrato fue firmado en agosto 4 del 2007 y 12 meses después tenemos como fecha el día 4 de agosto de 2008 y se pudo extender como el mismo lo estableció, 3 meses más, por lo cual como mínimo iría hasta noviembre de ese mismo año, del 2008 pero la realidad fue que el contrato se ejecutó un término más allá de esa data, como las testigos lo establecen.

Es decir, que la fecha de terminación del 30 de julio de 2008 no se puede tener en cuenta, toda vez que el contrato se extendido por un tiempo más del 30 de septiembre de 2008.

Es decir, que todos estos puntos de apelación el apoderado judicial hace énfasis para que el H. Tribunal Superior de Cali – Sala Laboral se sirva revocar la sentencia haciendo claridad que el punto de terminación del contrato de trabajo no puede tener como extremo el día 30 de septiembre del año 2008, en el entendido que el contrato se extendió más allá de esa fecha como lo concluye la prueba documental y testimonial.



En estos puntos yo dejo sustentado el recurso de apelación para que se sirva revocar la sentencia aquí apelada en los términos aquí fijado”.

- Parte demandada:

“Interponemos recurso en cuanto a las condenas indicadas por el despacho en sentencia de fecha de hoy de 19 de diciembre de 2018.

Condena el despacho en la sentencia antes indicada el pago de indemnización por despido injustificado a la empresa que defiendo Servi Industriales, entidad demandada en el presente asunto, por la suma de \$3'539.712, argumentando que obra en el expediente acta de terminación y liquidación del contrato suscrito entre mi representada y CISA, acta de terminación y liquidación que esta hasta el 30 de septiembre del año 2008, sin embargo, el motivo de inconformismo de la condena radica en que el despacho no advirtió el clausulado contenido en el contrato laboral de obra o labor suscrito con el aquí demandante y la empresa que represento demandada, que en su clausula sexta reza de manera literal “se entenderá como término de la obra el momento en que la empresa usuaria notifique por escrito la terminación del trabajador”, luego entonces no solamente basta con el acta de terminación y liquidación del mencionado contrato 049 de 2007, suscrito entre CISA y Servi Industriales Mercadero el pasado 2007 sino que también el contrato de obra suscrito con el aquí demandante señor Grajales, databa también que la terminación era cuando la empresa usuaria, es decir CISA, notifique por escrito la labor del trabajador, luego entonces como se dijo en el expediente y como lo ha manifestado Servi Industriales a lo largo del presente juicio, fue por solicitud de CISA que se conoció la desvinculación del trabajador por la finalización de la obra para la que fue contrataba, valga decir y repetir el contrato 049 de 2007, dentro del desarrollo del mismo la obra o labor del trabajador termino y por ende de sus servicios, es decir la labor de terminación fue de fecha 30 de julio de 2007, en consecuencia al presente apoderado judicial del extremo pasivo de la presente acción, le resulta no comprensible la decisión del despacho en cuanto a la condena expuesta por el mismo.

Vale resaltar una vez más que la cláusula sexta del contrato del demandado dejo por ver que no solamente era la terminación de la obra el termino de ejecución del contrato sino también que el momento en que la empresa usuaria notificara por escrito la terminación de la labor del trabajador.

En consecuencia, se le solicita al Juez de alzada que revoque las condenas impuestas a mi demandada y en consecuencia se sirva absolver de todas las pretensiones”.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN DECRETO 806/2020

Dentro de los términos procesales previstos en el art. 15 del Decreto 806 de 2020 los Alegatos de Conclusión se presentaron por las siguientes partes así:

La **parte demandante** solicitó que se declare que la terminación del contrato de trabajo fue sin una justa causa y se ordene el pago de las indemnizaciones que llegaren a ser las correspondientes en razón de lo fundado por los Arts. 64 y 65 del CST.,

También pidió se conceda la nivelación salarial con base en el principio instituido en el Art. 143 del CST., ya que se logró demostrar ampliamente con todos los medios probatorios, especialmente con los testimonios que fueron recepcionados, que el demandante fungió el cargo y desarrolló las funciones de coordinador de área en la empresa usuaria Cisa S.A.

SERVI INDUSTRIALES & MERCADEO S.A.S. señaló que no es una empresa en misión temporal, ni tiene en su objeto social el suministro de personal, sino que como sociedad participó en un proceso de licitación y le fue adjudicado un contrato en la modalidad de outsourcing de prestación de servicio especializado de apoyo operativo y administrativo con fundamento a requerimientos técnicos y de idoneidad.

Que en cumplimiento del art. 61 literal D. del CST., se dio por terminado el contrato de trabajo de obra del demandante, ante la finalización de la labor, añadió que el demandante aceptó el salario, el cual era producto de la retribución de la obra para la cual había sido contratado, la cual no era otra que satisfacer las obligaciones derivadas del contrato comercial de Central de Inversiones y S&M.

Encontrándose surtidos los términos previstos en el art. 13 de la Ley 1149 de 2007, no existiendo vicios que nuliten lo actuado, se profiere la

SENTENCIA No. 158

En el presente proceso no se encuentra en discusión: 1) Que entre el señor **Manuel Julián Grajales** y **Servi Industriales y Mercadeo S.A.S.** se suscribió un contrato por duración de la obra o labor contratada a partir del 20 de septiembre de 2007 (fls. 34-37) para el desarrollo contrato No. 049 del 2007 celebrado entre **Servi Industriales y Mercadeo S.A.S** y la **Central de Inversiones S.A.** que tenía como objeto la labor de saneamiento jurídico, administración y normalización de ventas de los inmuebles propios y administrados

por la Central de Inversiones S.A. (fls. 303 – 329), **2)** que, mediante misiva del 31 de julio de 2008, Servi Industriales y Mercadeo S.A.S finalizó el contrato del demandante a partir de tal fecha, argumentando la culminación de la obra o labor para la cual había sido contratado (fl. 38), por lo que el mismo día el señor Manuel Julián Grajales suscribió acta de entrega del cargo (fls. 39 – 40). **3)** que el 7 de julio de 2011 el demandante presentó derecho de petición solicitando los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde la terminación del contrato hasta la finalización del contrato comercial con la Central de Inversiones S.A., además de las indemnizaciones de los arts. 64 y 65 del CST., los intereses moratorios y la indexación (fls. 41 - 45), el cual fue contestado de forma negativa el 5 de agosto del mismo año (fls. (46 – 47).

Así las cosas, conforme los recursos de apelación presentados por las partes, como **problemas jurídicos** la Sala deberá determinar:

1) Si hay lugar a que el señor **Manuel Julián Grajales** sea nivelado salarialmente respecto de los trabajadores que fungían para la demandada en el cargo de coordinador, habida cuenta que el recurrente afirma que el demandante desempeñó las mismas funciones que estos trabajadores para devengó un salario inferior a ellos.

2) Si al actor le asiste el derecho al reintegro a **Servi Industriales y Mercadeo S.A.S**

3) En caso de ser negativa la pretensión de reintegro, se deberá determinar si hay lugar o no a la indemnización por despido sin justa causa en favor del señor **Manuel Julián Grajales**, como quiera Servi Industriales y Mercadeo S.A.S sostiene que la relación laboral se finalizó en virtud la notificación por parte de la Central de Inversiones S.A. de la finalización de la labor desempeñada por el actor mientras que la parte demandante asegura que para la fecha del despido no se había finalizado la obra o labor y que esta se extendió incluso después del 30 de septiembre de 2008, fecha acogida por el Juez de primera instancia para otorgar la indemnización antes señalada.

La Sala defenderá la siguiente tesis: i) que no hay lugar a la nivelación salarial pretendida como quiera que lo acreditado en el plenario no da

cuenta de que le demandante desarrollara similares funciones y eficiencia que aquellos trabajadores contratados para el cargo de coordinador de proyecto. Por tanto, al no cumplir la parte demandante con la carga de la prueba, esto es, acreditar no sólo la existencia de un mismo cargo, sino que se desempeñaba en iguales condiciones de eficiencia, responsabilidad, jornada, calidad y, además, se desarrollaba bajo similares funciones, no es posible acceder a la nivelación salarial pretendida, teniendo que confirmarse sobre este punto la absolución de primera instancia, **ii)** que tampoco hay lugar al reintegro solicitado pues tal pretensión carece de fundamentos jurídicos y facticos, sumado a que en el debate probatorio no se acreditó que el señor Manuel Julián Grajales se encontrara amparado por alguna de las garantías de estabilidad laboral reforzada, por lo cual su pretensión de reintegro no tiene ninguna posibilidad de ser acogida y **iii)** como quiera que la obra o labor para la cual fue contratada el demandante realmente finalizó el 30 de septiembre de 2008 y no el 31 de julio del mismo año cuando fue despedido, hay lugar al a indemnización por despido injusto en los términos establecidos en primera instancia, por lo que este aspecto se confirmara.

CONSIDERACIONES

El **primer problema jurídico** a estudiar por parte de la Sala consiste en determinar si hay lugar a que el señor **Manuel Julián Grajales** sea nivelado salarialmente respecto de los trabajadores que fungían para la demandada en el cargo de coordinador.

Para resolver este punto es preciso señalar que el principio de igualdad salarial, en la acepción "*igual salario por igual trabajo*", se introdujo de manera expresa en Colombia por el Código Sustantivo del Trabajo de 1950, en su art. 143 que lo instituyó así: "*A trabajo igual salario igual. 1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en éste todos los elementos a que se refiere el art. 127. 2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales*".

Dicha disposición fue modificada por la Ley 1496 de 2011 (art. 7º) en tres aspectos: cambió el enunciado del artículo "*a trabajo igual salario igual*",

sustituyéndolo por “*a trabajo de igual valor salario igual*”; agregó la característica “*género*” a la lista de motivos discriminatorios, y adicionó un tercer numeral al artículo, según el cual se presume que todo trato retributivo diferente es injustificado, hasta tanto el empleador compruebe que tuvo razones objetivas para dispensarlo.

Aquí, resulta relevante poner de presente que la nivelación salarial opera de dos formas distintas; una, si la diferencia de salarios surge a raíz del desconocimiento de la equivalencia en las condiciones de eficiencia mediante comparación con el servicio que preste otro trabajador mejor remunerado, caso en el cual le incumbe al actor la carga de acreditar, no sólo la existencia de un mismo cargo, sino que se desempeñaba en iguales condiciones de eficiencia, responsabilidad, jornada, calidad y además, se desarrollaba bajo similares funciones¹ (CSJ SL2892 -2020); y otra, cuando se invoca la existencia de un escalafón que fija salarios para determinado cargo, evento en el cual bastará probar el desempeño en las circunstancias exigidas en la tabla salarial sin que sea indispensable la prueba de las condiciones de eficiencia laboral (CSJ SL15023 - 2016).

Este principio, no es de aplicación automática, ya que para que proceda su aplicación se requiere verificar en cada caso si los tratamientos salariales diferenciados de que sean objeto los trabajadores tienen su causa en motivos discriminatorios, pues como lo indica el CST., tal diferenciación puede obedecer a razones legítimas y objetivas².

Razón por la cual la Corte Suprema ha indicado que atendiendo al principio de la carga dinámica –*y no estática*- de la prueba, se invierte 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, por encontrarse en mejores condiciones para producir la prueba, justificar la razonabilidad de dicho trato.

¹ CSJ- Sala de Casación Laboral sentencias Rad. 28441 del 10 de junio de 2005, Rad. 24272 del 24 de mayo de 2005, Rad. 24575 del 16 de noviembre de 2005, Rad. 39858, y SL 20 oct. 2006, Rad. No. 44317 10 de diciembre de 2014 y Rad. 39858 del 5 de febrero de 2014.

²CSJ - Sala de Casación Laboral, sentencias Rad. 19089 del 13 de diciembre de 2002 y rad. 24272 10 junio de 2005, entre otras.

En este sentido, para que un juez pueda determinar la existencia de un trato discriminatorio desde el punto de vista salarial, diferencia fundamentada en elementos fácticos surgidos de la actuación del empleador, la carga de la prueba no radica en cabeza de quien la alega sino de aquel de quien proviene la actuación, es decir, una vez demostrado el trato desigual, es el empleador quien debe demostrar que el mismo tiene justificación, habida cuenta que el art. 143 en su numeral 3º señalada que *“Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación”*.

Ello significa que, ante un trato discriminatorio en las condiciones laborales la carga de la prueba opera así: el trabajador que solicita la nivelación salarial debe probar la diferencia de salarios y la identidad de cargo y al empleador le corresponde probar que dicha diferencia obedece a factores objetivos, relacionados con la eficiencia y la jornada, a riesgo de resultar condenada.

Dicho lo anterior, en el caso en concreto, la parte demandante sostiene que, pese a que el señor Manuel Juliana Grajales fue contratado para el cargo de **analista jurídico**, en realidad se desempeñó como **coordinador de proyecto de escrituración masiva**, por lo que su salario debió ser el correspondiente al cargo de coordinador.

En este punto debe resaltarse que en el escrito de demanda se indica que debe nivelarse al demandante con las personas que se desempeñaron como coordinadores, sin identificar con quienes en específico, solamente se cita de forma general a aquellos que laboraron en dicho cargo, sin embargo, dado lo argumentado en el recurso de apelación e interpretando la pretensión real de la demanda, se estudiara si el señor Manuel Julián Grajales desarrollo labores propias de su cargo o si por el contrario pese a ser contratado como analista jurídico, sus funciones correspondían a las de un coordinador al interior de **Servi Industriales y Mercadeo S.A.S.** en virtud del contrato suscrito con **Central de Inversiones S.A.**

Para lo anterior, en primer lugar, se identificarán las funciones del coordinador, para posteriormente constatar si las mismas fueron o no desempeñadas por el actor.

Pues bien, a fls. 303 – 329 se observa copia del contrato No. 049 del 2007 celebrado entre **Servi Industriales y Mercadeo S.A.S** y la **Central de Inversiones S.A.** que tenía como objeto la labor de saneamiento jurídico, administración y normalización de ventas de los inmuebles propios y administrados por la Central de Inversiones S.A., estableciéndose en la clausula primera las actividades a realizar por cada cargo respecto del objeto del contrato.

En el numeral 1.18, visible a fl. 320, se observa la descripción del cargo **coordinador de proyecto**, al que como funciones se le establecen:

- Recibir de parte de los supervisores del contrato en cada sucursal las instrucciones que se le impartan para el adecuado desarrollo de las labores encomendadas al outsourcing.

- Planear el orden de ejecución de las labores asignadas, teniendo en consideración los lineamientos que CISA le imparta.

- Instruir de manera adecuada al personal del outsourcing en la forma como se debe ejecutar la labor.

- Presentar diariamente a los supervisores del contrato certificación de las horas laboradas por cada uno de los recursos asignados.

- Revisar que el contratista cumpla con el pago de los aportes parafiscales.

- Las demás actividades atinentes a la cooperación y coordinación del proyecto en la dirección general y en cada sucursal.

Claras las funciones del cargo con el que el demandante se pretende nivelar, ahora se procederá a establecer si se encuentra acreditado que estas fueron desarrolladas por él.

Para ello se escuchó en primera instancia a las testigos **Daira Lucumi Arce, Diana Cristina Patiño e Ibielly Andrea Viera Fernández**

La señora **Daira Lucumi Arce** señaló que se desempeñó como analista jurídica mediante contrato de obra o labor al servicio de Servi Industriales y Mercadeo S.A.S del 2007 a finales de 2008, sin recordar en que meses en específico se dio la relación laboral.

Relató que la coordinadora jurídica le presentó al demandante aproximadamente en septiembre de 2008, indicándole que el señor Manuel Julián iba a coordinar el proyecto de escrituración, que fue un trato comercial que se hizo con la compañía de gerenciamiento de activos, a través de la cual Central de Inversiones S.A. le iba a vender todos los inmuebles que manejaba.

Que las labores del demandante consistían en precisar que los inmuebles que se iban a escriturar estuvieran saneados, coordinar con los abogados externos el proceso del contrato de promesa de venta y la escrituración, la cual debía llevar el visto bueno del señor Manuel Julián o de su auxiliar jurídica, ya que sin su aprobación esta no era firmada por el gerente de CISA y así seguir con el proceso notarial, añadiendo que el demandante asistía a los comités.

La señora **Diana Cristina Patiño** manifestó que se vinculó a Servi Industriales y Mercadeo S.A.S aproximadamente en mayo de 2007 hasta septiembre de 2008.

Relató el demandante ingresó a reemplazar al coordinador que había antes, Diego Ramírez y que ella laboraba con él, desarrollando actividades de saneamiento de inmuebles.

Indicó que el demandante era el coordinador de proyecto y que cuando este fue desvinculado, un analista paso a su cargo, ya que la labor continuo.

Finalmente, la señora **Ibielly Andrea Viera Fernández** manifestó que estuvo vinculada a la entidad demandada desde septiembre de 2007 hasta 2008, sin recordar el mes de la desvinculación; que su cargo era el de analista jurídica y su función consistía en la revisión de escrituras públicas de los inmuebles en venta masiva de CGA, mediante un contrato a obra o labor contratada.

Expresó que el señor Manuel Julián fue su jefe inmediato, como coordinador de venta masiva de CISA a CGA y las labores que este desempeñaba era entregarle las escrituras para revisión y luego de revisadas darles su visto bueno y proceder a alimentar las bases de datos para enviarlas al gerente regional y a Bogotá.

De acuerdo con lo relatado por las testigos las labores desarrolladas por el actor consistían en:

- Entregar a los demás analistas las escrituras de los inmuebles para que estos efectuaran el saneamiento de estos.
- Efectuar y revisar el saneamiento de los inmuebles a escriturar.
- Coordinar con los abogados externos el proceso del contrato de promesa de venta y la escrituración.
- Alimentar las bases de datos, para posteriormente remitirlas al gerente regional y a Bogotá.
- Asistir a reuniones.

Como se observa, ninguna de las funciones encaja en las determinadas para el cargo de coordinador de proyecto y si bien una de las testigos indicó que era el demandante quien le entregaba las escrituras para efectuar sus labores, ello no permite concluir que fuera el señor Manuel Julián Grajales quien planeara el orden de ejecución de las labores asignadas o instruyera al personal del outsourcing.

De allí que, pese a que las testigos relataron conocer al demandante como el coordinador del proyecto, ninguna de las labores que estas aseguran desempeñaba el actor corresponden a dicho cargo.

En cuanto a la prueba documental, a fls. 39 – 40 se observa acta de entrega del cargo suscrita por el demandante el 31 de julio de 2008, en la que dejó consignadas las labores pendientes por realizar en su cargo y las funciones por este desarrolladas en virtud del contrato laboral, entre las que se encuentran:

- "1. Elaboración de otro si a las promesas de compraventa*
- 2. Elaboración de minutas y revisión de promesas de compraventa*
- 3. Seguimiento a escrituración y promesas*
- 4. Elaboración de escrituras pendientes de transferencia masiva*
- 5. Elaboración informe de escrituración y escrituración masiva".*

Funciones que tampoco corresponden a las determinadas en el contrato No. 049 del 2007 para el cargo con el pretende nivelarse salarialmente, esto es, el de coordinador de proyecto.

De tal manera que, lo acreditado en el plenario no da cuenta de que le demandante desarrollara similares funciones y eficiencia que aquellos trabajadores contratados para el cargo de coordinador de proyecto.

Por tanto, al no cumplir la parte demandante con la carga de la prueba, esto es, acreditar no sólo la existencia de un mismo cargo, sino que se desempeñaba en iguales condiciones de eficiencia, responsabilidad, jornada, calidad y, además, se desarrollaba bajo similares funciones, no es posible acceder a la nivelación salarial pretendida, teniendo que confirmarse sobre este punto la absolución de primera instancia.

Pasando al **segundo problema jurídico**, consistente en determinar si al actor le asiste el derecho al reintegro a **Servi Industriales y Mercadeo S.A.S**, conviene recordar que la garantía de la estabilidad laboral reforzada implica para el trabajador, en ciertas circunstancias, el poder continuar desempeñando sus funciones siempre que la causa que motivó la suscripción del contrato con el empleador se mantenga vigente y no existan razones que deriven en la inviabilidad de su continuación. Esta figura, definida en la forma que antecede, ha sido aplicada en favor del empleado para proteger otros derechos fundamentales de los que es titular.

Así, acudiendo a tal garantía: (i) se ha propugnado por la defensa del derecho de asociación y por tanto el legislador ha reconocido el fuero sindical del que gozan ciertos trabajadores sindicalizados, especialmente en contextos en los cuales con el despido se busca minar la posibilidad de que, tanto el sindicato como sus miembros, ejerzan sus derechos; (ii) se ha buscado salvaguardar el principio de la igualdad material, en el sentido de impedir, vía legal y jurisprudencial, que por la exclusiva razón de la discapacidad de una persona, esta sea discriminada y desvinculada de un empleo; (iii) se ha protegido, especialmente, a la mujer embarazada y a la madre cabeza de familia como resultado del mandato contenido en el artículo 43 Superior; y (iv) se ha establecido, *prima facie*, la imposibilidad de finalizar el contrato de quien está *ad portas* de cumplir los requisitos exigidos por ley para pensionarse.³

Sin embargo, en el caso de autos el reintegro solicitado no se sustenta en ninguna de las situaciones antes mencionadas, ello por cuanto el demandante se

³ T 055 de 2020

limitó a señalar que debía otorgarse el mismo, sin determinar en el escrito de demanda los fundamentos jurídicos o facticos que dan origen a tal pedimento, como tampoco se acreditó en el debate probatorio que el señor Manuel Julián se encontrara amparado por alguna de las garantías de estabilidad laboral reforzada, por lo cual su pretensión de reintegro no tiene ninguna posibilidad de ser acogida, como lo señaló el Juez de primera instancia, teniendo que absolverse la demandado de la misma.

Finalmente, como **tercer problema jurídico**, la Sala se ocupará de determinar si hay lugar o no a la indemnización por despido sin justa causa en favor del señor **Manuel Julián Grajales**.

Para resolver este punto, debe mencionarse que el Juez de primera instancia consideró que la obra o labor para la cual fue contratado el demandante realmente finalizó el 30 de septiembre de 2008 y no el 31 de julio del mismo año, fecha en la que fue terminada la relación laboral, por lo que consideró que en el caso debe condenarse al pago de la indemnización contemplada en el art. 64 del CST., en igual valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltaba para terminar la obra o labor.

Sobre este aspecto ambas partes presentaron recurso de apelación, por un lado, Servi Industriales y Mercadeo S.A.S sostuvo que la relación laboral se finalizó en virtud la notificación por parte de la Central de Inversiones S.A. de la finalización de la labor desempeñada por el actor mientras que, por el otro, la parte demandante aseguró que para la fecha del despido no se había finalizado la obra o labor y que esta se extendió incluso después del 30 de septiembre de 2008, fecha acogida por el Juez de primera instancia para otorgar la indemnización antes señalada.

Pues bien, la Sala en primer lugar se ocupará del argumento de apelación expuesto por Servi Industriales y Mercadeo S.A.S:

Al respecto debe decirse que pese a que el demandado aseguró que fue informado por parte de la Central de Inversiones S.A., que la labor desarrollada por el demandante en el marco del contrato No. 049 de 2007 suscrito entre tal entidad y Servi Industriales y Mercadeo S.A.S había finalizado y por ello ya no existían las razones que dieron origen a su contratación, lo cierto es que nada de

ello se probó y por el contrario en el escrito de contestación, al referirse al hecho quinto se indicó que *"la causal que fue esgrimida para despedir al trabajador, se sustenta en la terminación del contrato 049-2007, contrato que fue liquidado, por tal razón finiquitaron las funciones que desarrollaba el demandante"* (fl. 137), mismo argumento usado en la carta de finalización del contrato (fl. 38), sin avizorarse ningún tipo de elemento que pruebe que pese a continuación del contrato, la labor del señor Manuel Julián Grajales ya había finalizado, pues lo que se argumentó fue la finalización total de la obra y no de las labores del actor, de allí que la tesis de la parte demandada no puede prosperar, por no encontrarse acreditadas las razones que se aseguran dieron razón a la finalización de la relación laboral.

Ahora, para resolver el punto del recurso de apelación presentado por la parte demandante en el que sostiene que el contrato de obra o labor finalizó luego de la fecha determinada por el Juez de primera instancia, esto es el 30 de septiembre de 2008, la Sala deberá determinar los extremos de ejecución contrato No. 049 de 2007 suscrito entre Servi Industriales y Mercadeo S.A.S y la Central de Inversiones S.A., pues este constituyó la obra o labor para la cual fue contratado el señor Manuel Julián Grajales:

El contrato No. 049 de 2007 fue suscrito el día 28 de agosto de 2007, estableciendo en su cláusula séptima, que el plazo de ejecución y vigencia de este sería de 12 meses, contados a partir de la aprobación de la póliza (fls. 303 – 329).

Posteriormente, entre las partes se suscribió la adición No. 1 al contrato No. 049 de 2007, en la que se acordó en la cláusula primera la adición en tiempo de 30 días calendarios, contados a partir del vencimiento del plazo inicial (fl. 330 - 331).

Y finalmente, se suscribió el acta de terminación y liquidación del contrato de No. 049 de 2007 y su adición No. 1., en la que como consideración quinta se estableció *"que el tiempo de ejecución del contrato comprendió del 3 de septiembre de 2007 hasta el **30 de septiembre de 2008**"* fls. 334 - 338 (Negrilla de la Sala).

De tal manera que la documentación aportada al plenario da cuenta que la obra o labor para la cual fue contratada el demandante finalizó el 30 de septiembre de 2008, sin que se observen elementos que lleven a concluir que

luego de tal fecha se continuó desarrollando el objeto del contrato No. 049 de 2007, máxime si se tiene en cuenta que milita en el expediente el acta de terminación que da fe de la finalización de la ejecución del contrato.

De allí que, como quiera que la obra o labor realmente finalizó el 30 de septiembre de 2008 y no el 31 de julio del mismo año cuando fue despedido el demandante, hay lugar al a indemnización por despido injusto en los términos establecidos en primera instancia, por lo que este aspecto se confirmara.

Los anteriores derroteros son suficientes para confirmar la decisión de primera instancia.

Sin costas en esta instancia como quiera que ninguno de los recursos de apelación próspero y condenar en costas implicaría una deuda recíproca.

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

RESUELVE:

PRIMERO. CONFIRMAR la sentencia apelada.

SEGUNDO. SIN COSTAS en esta instancia.

La anterior providencia se profiere de manera escrita y será publicada a través de la página web de la Rama Judicial en el siguiente enlace:

[https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-007-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/Sentencias.](https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-007-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/Sentencias)

En constancia se firma.

Los Magistrados,

**Se suscribe con firma electrónica
ANTONIO JOSÉ VALENCIA MANZANO
Magistrado Ponente**



MARY ELENA SOLARTE MELO

GERMAN VARELA COLLAZOS

Firmado Por:

ANTONIO JOSE VALENCIA MANZANO

MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL

Despacho 007 De La Sala Laboral Del Tribunal Superior De Cali

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

Código de verificación:

**9d67d65ce90167f389cfaefee846789d54e8ae1cb86d4fbd89fcb40e0a09ff
ca**

Documento generado en 26/05/2021 05:06:54 PM

Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>