



**Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali
Sala Laboral**

Magistrado Ponente
Fabio Hernán Bastidas Villota

Veinticuatro (24) de mayo de dos mil veintitrés (2023)

| | |
|----------------------|--|
| Proceso: | Ordinario Laboral |
| Radicado: | 76001 31 050 14 2016 00318 01 |
| Demandante: | Adriana Díaz Gordillo |
| Demandadas: | Corporación Mi IPS Occidente Cooperativa Multiactiva para los Trabajadores |
| Juzgado: | Catorce Laboral del Circuito de Cali |
| Asunto: | Confirma sentencia – Contrato realidad – Estabilidad Laboral Reforzada |
| Sentencia No. | 120 |

I. ASUNTO

Pasa la Sala a proferir sentencia escrita que resuelve los **recursos de apelación** formulados por los apoderados judiciales de la demandante y la Cooperativa Multiactiva para los Profesionales del Sector Salud, contra la sentencia No. 388 del 19 de julio de 2019, proferida por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Cali.

II. ANTECEDENTES

1. La demanda.

Pretende el demandante se declare i) la existencia de una relación laboral con la Corporación Mi IPS Occidente, debido a la intermediación ilegal ejecutada por esta, y la Cooperativa Multiactiva para los Profesionales del Sector Salud; por ende, **ii)** procede el pago de las prestaciones extralegales recibidas por los trabajadores que desarrollaron el mismo cargo para la Corporación Mi IPS Occidente, incluyéndolas como factor salarial; en consecuencia, se condene iii) a la Corporación IPS Occidente a pagar las diferencias salariales, las bonificaciones extralegales de junio y diciembre desde 2004, hasta 2015, así como la reliquidación de las prestaciones

sociales y extralegales desde el 2 de noviembre de 2004, la indemnización por despido sin justa causa, los demás derechos ultra y extra petita, y las costas del proceso. **Subsidiariamente**, solicita la condene a la Cooperativa Multiactiva para los Profesionales del Sector Salud y solidariamente a la Corporación IPS Occidente del reajuste de los salarios y prestaciones legales y extralegales en relación con la señora Luz Adriana Cerón, así como la indemnización por despido sin justa causa¹.

2. Contestación de la demanda.

2.1. Cooperativa Multiactiva para los Profesionales del Sector Salud

La demandada dio contestación en término, de la forma visible en las páginas 64 a 98 del expediente digital, folios 253 a 287 del expediente físico.

2.2. Corporación Mi IPS Occidente

La sociedad contestó la demanda conforme se evidencia en las páginas 791 a 805 del expediente digitalizado, folios 406 a 420 del expediente físico.

En virtud de la brevedad y el principio de la economía procesal no se estima necesario reproducir las manifestaciones de las encartadas. (Art. 279 y 280 C.G.P.)

3. Decisión de primera instancia

Agotada la etapa probatoria conforme lo solicitado por las partes y decretado por la juez de conocimiento, éste puso fin a la primera instancia mediante la sentencia referida al inicio de este fallo², en la que **i)** declaró que la actora estuvo vinculada mediante contrato de trabajo a término indefinido con las demandadas, cuya terminación se dio por renuncia de la trabajadora; **ii)** declaró probada la excepción de fde pago total de las obligaciones propuesta por la Cooperativa Multiactiva para los Profesionales del Sector Salud, **iii)** absolvió de las pretensiones de reajuste prestacional e indemnización por despido injusto; **iv)** fijó como costas la suma de \$300.000, estando a cargo de cada demandada el 50% de dicho rubro.

Para arribar a tal decisión, expuso que, **existió una relación de trabajo**, toda vez, que la Cooperativa Multiactiva para los Profesionales del Sector Salud, selecciona

¹ 01. ExpedienteDigital páginas 160 a 187, folios 7 a 43 del expediente físico.

² 01. ExpedienteDigital páginas 845 y 846 y Archivo 06. CD. FI. 2016-318.ORPORACION IPS OCCIDENTE minuto 2:41 a 47:52

y proporciona el personal que presta servicios en la que la Corporación Mi IPS Occidente – Sede Chipichape, pues, aún cuando la demandante celebró convenio de asociación, la cooperativa se encargaba de suministrar personal a la Corporación IPS Occidente, entidad que ejercía la subordinación sobre la demandante en el cargo de odontóloga, sin efectuar ninguna labor autogestionaria propia del contrato de asociación, ya que, no se acreditó siquiera que la señora Díaz Gordillo participara activamente en la toma de decisiones de la Cooperativa, por lo que es clara la **intermediación**, máxime cuando la testigo Jazmín Rosario Naranjo Narajo, señaló que fue jefe de la activa, por el período de dos años, sin tener vínculo alguno con la Cooperativa Multiactiva para los Profesionales del Sector Salud.

Anotó igualmente, que los servicios prestados por la señora Díaz Gordillo, lo fueron de manera directa a la IPS, que suministraba los elementos para de trabajo a efecto de que se ejecutara la labor en sus instalaciones, con sus equipos y, ejercía subordinación.

En cuanto a la **nivelación laboral**, se tiene que no se acreditó por el extremo actor que la demandante realizara la misma labor, en las condiciones que lo hacía Luz Adriana Cerón, quien se vinculó a la demandada en época anterior a la activa, prestando servicios a una persona jurídica distinta a la Cooperativa. Respecto de los **beneficios extralegales**, no se allegaron soportes acerca de la convención, pacto colectivo o documento alguno del que emanen dichos conceptos, tan sólo obran reclamaciones de otras trabajadoras a las que se les contestó que tales beneficios no se encontraban vigentes, debido a que las condiciones económicas de la Corporación IPS Occidente cambiaron. De modo que no procede el reajuste.

Por último, sobre el **despido indirecto**, anotó que las causas del despido no se encuentran probadas, atendiendo a que se alegó la nivelación laboral, que aquí se niega.

4. Las apelaciones

4.1. Parte actora³

Considera el extremo demandante que es errada la determinación del fallador de primer grado al no condenar la nivelación salarial respecto de la señora Luz Adriana Cerón, debido a que aquella empezó a laborar con anterioridad a la actora, empero,

³ 06. CD. FI. 2016-318. ORPORACION IPS OCCIDENTE minuto 48:26 a 52:32

se desconoció las pruebas obrantes en el expediente como lo son documentos y correos electrónicos en los que se evaluaba a todos los odontólogos en la que se incluye a la doctora Cerón que en la actualidad mantiene la vinculación con Corporación Mi IPS Occidente, quien devenga un salario superior al que devengaba la activa, pese a desarrollar las mismas funciones. Sostiene que quedó demostrado con el testimonio de la señora Jazmín, quien reconoció que fue jefe de la demandante y coordinadora de todos los odontólogos sin ser trabajadora de la Cooperativa, por tanto, al determinarse la precarización, lo propio era condenar al pago de los salarios, máxime cuando a todos odontólogos se les llamaba la atención por igual.

4.2. Cooperativa Multiactiva para los Profesionales del Sector Salud⁴

Solicita se revoque el numeral primero respecto de la declaración de intermediación y su consecuente solidaridad, fundadas en una tercerización ilegal, como quiera que no se precarizaron los derechos de la trabajadora, situación que se acredita con los soportes de pago traídos por la activa. A más, las pretensiones condenatorias se encaminan al pago de emolumentos extralegales como constitutivos de salario, sin que pueda inferirse que esos rubros tengan la connotación pretendida por la demandada como lo determinó el Juez.

5. Trámite de segunda instancia

Alegatos de conclusión

La Corporación Mi IPS Occidente, previo traslado, presentó alegatos de conclusión en los términos visibles en el memorial “10AlegatosCorporacionIps01420160031801”, incorporado en el cuaderno del Tribunal.

III. CONSIDERACIONES DE LA SALA

El artículo 35 de la Ley 712 de 2001, por medio del cual adicionó el artículo 66A del C.P.T. y de la S.S., regula el principio de consonancia. Este consiste en que la decisión que resuelva la apelación de autos y sentencias deberá sujetarse a los puntos objeto del recurso de apelación. En consecuencia, la decisión de segunda instancia no podrá tocar los puntos que los apelantes no impugnaron.

⁴ 06. CD. FI. 2016-318. ORPORACION IPS OCCIDENTE minuto 52:50 a 55:21

Asunto Previo

La demandada Cooperativa Multiactiva para los Profesionales del Sector Salud, eleva recurso de apelación contra la declaración de ilegalidad de la tercerización, sobre este punto, debe advertirse la parte resolutive de la sentencia no contiene en ninguno de sus apartes la declaración de la ilegalidad y su consecuente solidaridad. Aquella solo fue una de las motivaciones que conllevó a la declaración del contrato de trabajo, aspecto que no fue controvertido. En gracia de discusión, no se observa que la declaración del nexo laboral hecha por el Juez de instancia, impusiera condena alguna en cabeza de la demandada, máxime cuando se le absolvió de las demás pretensiones principales y de las subsidiarias, motivos por los que no hay lugar a pronunciarse en esta instancia.

1. Problemas jurídicos.

Corresponde a la Sala establecer si:

1.1. ¿A la demandante le asiste el derecho a la reliquidación salarial y de acreencias laborales por desigualdad respecto de su compañera de trabajo Luz Adriana Cerón?

2. Respuesta al primer problema jurídico

La respuesta **es negativa**. Bajo los diferentes medios de prueba aportados al proceso, resultó imposible establecer la demandante se encontraba en similares condiciones laborales frente a su compañera Luz Adriana Cerón, para determinar que, en efecto, existió un trabajo en parecidas condiciones, funciones desarrolladas, eficiencia, rendimiento y jornada laboral, pero con mejor remuneración⁵.

2.1. Nivelación Salarial – Trabajo Igual Salario Igual

El principio “*a trabajo igual, salario igual*”, se encuentra consagrado en el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 71 de la Ley 1496 de 2011, que a la letra señala:

⁵ CSJ SL14349-2017, reiterada en la CSJ SL1662-2021.

- “1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficacia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo éste, todos los elementos a que se refiere el artículo 127.*
- 2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, 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.”*

En este orden, cuando el trabajador pretende una nivelación salarial por aplicación del principio de «a trabajo igual, salario igual», debe acreditar, no sólo que nominalmente sus compañeros de trabajo ejecutan el mismo cargo pero con ingreso salarial diferente, sino también que lo desarrollan en igualdad de condiciones laborales, esto es, mismas o similares funciones, jornada, responsabilidad, eficiencia, etc.

De cumplirse con lo anterior el salario debe ser igual, pues los trabajadores laboran en las mismas condiciones. Por tanto, el simple hecho de cumplir con las mismas funciones no implica que deba existir igualdad en la remuneración, como lo recuerda la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de justicia en sentencia CSJ SL1532 de 10 de mayo de 2022, en la que indicó:

“... Para tal efecto, la Sala estima oportuno traer a memoria que en la sentencia CSJ SL6570-2015 se explicó que la igualdad salarial, en casos como el presente, requiere de la demostración, no solo del desempeño del cargo formal, sino que es preciso determinar si el valor del trabajo ejecutado por quien aspira al mayor salario, es igual al de quienes devengaban esa remuneración superior. Dijo la Corte en esa sentencia:

[...] para la aplicación del principio de igualdad salarial o retributiva, no es suficiente que un trabajador desempeñe, formalmente el mismo cargo de otro, puesto que, de cara a la regulación legal de la materia (art. 143 C.S.T.), lo relevante a la hora de determinar si dos trabajadores realizan un trabajo de igual valor, es que ambos desempeñen el mismo puesto, en la misma jornada y con las mismas condiciones de eficiencia, como esta Corporación lo explicó en sentencia CSJ SL16217-2014, al precisar 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».

Esas condiciones jamás podrían darse por satisfechas si no se probó que el iniciador del proceso desempeñara todas las funciones de un ingeniero III o II y

no solo algunas, y que lo hiciera permanentemente y no de forma esporádica, lo que no tiene cabida, si se atiende a los argumentos expuestos en el cargo. Ante ese panorama, las carencias que apuntó el fallo confutado no se superan con los ataques planteados por el accionante, pues no fueron parte de su sustentación...”

En relación con las cargas probatorias que corresponden a quienes aspiran a la nivelación salarial por igualdad de funciones, en la sentencia antes aludida, la misma Corporación rememoró la providencia CSJ SL2032-2019, en la que dijo lo siguiente:

“En efecto, en la sentencia CSJ SL3165-2018 se recordó 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 (CSJ SL, 5 febrero 2014, radicación 39858; CSJ SL, 20 octubre 2006, radicación 28441; CSJ SL, 24 mayo 2005, radicación 24272, entre otras).

Con todo, mediante sentencia CSJ SL, 17462-2014 reiterada en providencia CSJ SL4337-2018, 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° 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. [Subrayas ajenas al original]

Una lectura cuidadosa de ese pronunciamiento deja ver que no se trata de que al trabajador le baste plantear cualquier indicio de discriminación, para lograr la inversión de la carga de la prueba de la razón de ese diferente trato salarial. En efecto, según el aparte subrayado, el laborante debe desplegar un ejercicio más intenso: aportar indicios, pero de aquellos que «suministren un fundamento razonable sobre el trato discriminatorio en materia retributiva”.

Más adelante, la misma sentencia de esa Corporación lo explica con mayor amplitud:

“Así las cosas, el empleador está llamado a justificar las presuntas diferencias que se evidencien respecto de la labor que dos trabajadores realicen en similares condiciones, no sólo desde la expedición de la Ley 1496 de 2011 sino desde la redacción original del artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo, bajo el principio adoptado de antaño por la Corte relacionado con la carga dinámica de la prueba. Ello, no obstante, no supone que el interesado esté relevado de demostrar inicialmente la situación que reputa discriminatoria, para poder dar paso con ello, a las justificaciones que deba asumir el empleador.

[...]

Pues bien, el Tribunal confirmó las condenas impuestas por el a quo en torno a la nivelación salarial pretendida comoquiera que adujo encontrar probada con certeza el desempeño del demandante en el mismo cargo respecto el funcionario que escogió para su comparación. Sin embargo, esta conclusión por sí sola, advierte la Sala, se vislumbra equivocada en la medida en que, contrario a la forma como lo aseguró el ad quem, no basta con la mención nominal del cargo que comparten dos trabajadores remunerados de forma diferente, para desprender de allí automáticamente una discriminación. Es necesario, entonces, que se demuestre [...] verdaderamente la forma como un trabajo determinado terminó siendo de igual valor a otro realizado por otro trabajador, pero con mayor salario. [Énfasis de la Sala]

Según puede verse, la providencia transcrita aclara que la carga de la prueba del trabajador va más allá de presentar un «indicio» simple de discriminación, de manera que no basta con mostrar —como pretende el actor— que existía un cargo de determinada nominación, en el que no fue nombrado, sino que debe traer la necesaria certeza acerca de que las tareas desplegadas eran iguales en su valor, en comparación con las que cumplía otro operario que estaba nombrado en el puesto al que aspira, pero que percibía una mayor remuneración. Solo a partir de la verificación de esas condiciones —que, se insiste, le correspondía traer al accionante— puede trasladarse a la empleadora la carga de demostrar las razones justificativas de la diferencia salarial.

Por todo lo anterior, los pilares de la sentencia impugnada se mantienen incólumes y, por ende, el fallo continúa sosteniéndose en ellos, lo que impide su quiebre pues, «era necesario que se controvirtieran todos los fundamentos de hecho y de derecho en que se soportó la sentencia acusada, pues son inanes sus embates, si en estos solo se atacan algunas de las razones que fundamentan la decisión impugnada” (CSJ SL843–2021).

Así, la carga de la prueba, respecto del trabajador que pretenda una nivelación salarial por aplicación del principio “a trabajo igual salario igual”, se encamina a

demostrar el “puesto” que desempeña y la existencia de otro trabajador que ejerce o desempeñó el mismo puesto o cargo con similares funciones y eficiencia. Ahora, tratándose de relaciones de trabajo causadas antes de la modificación introducida al art. 143 del CST, por el art. 7º 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*”, también 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 –dado que está en mejores condiciones para producir la prueba-, justificar la razonabilidad de dicho trato⁶.

2.2. Caso concreto

Una vez analizado el material probatorio conforme los artículos 60 y 61 del C.P.T.S.S. y en virtud de los argumentos expuestos las partes, se cuenta con los siguientes medios de convicción que resultan pertinentes para dirimir la presente controversia:

Sobre la relación laboral:

- i) Contrato de trabajo a término indefinido profesionales asistenciales, suscrito entre la demandante y la Corporación IPS Saludcoop Occidente, con un salario básico de \$1.417.500, cuyo pago sería quincenal. El nexo lo fue a partir del 1º de noviembre de 2003, en una jornada laboral de 6 horas, desempeñando el oficio de odontóloga⁷, en el que además se pactó:

“CUARTA. La corporación pagará al EMPLEADO por la prestación de sus servicios el salario indicado, el cual se pagará en las oportunidades también señaladas arriba. PARÁGRAFO: Se aclara y se conviene que en el salario básico está incluida la remuneración de dominicales y festivos y que el 82.5% de los ingresos que reciba EL EMPLEADO por concepto de comisiones o de cualquiera otra modalidad de salario EL EMPLEADO, constituye remuneración ordinaria y el 17.5% restante está destinado a remunerar los dominicales y festivos (...) NOVENA: Los uniformes, la alimentación y demás concesiones en dinero o especie que la CORPORACIÓN haga al EMPLEADO distintas a su salario básico, tales como vestuario, gastos de representación, auxilios,

⁶ CSJ SL 17442 de 2014 y CSJ SL17462-2014

⁷ 01. ExpedienteDigital Páginas 203 a 205

bonificaciones, bonos, participaciones o auxilios para medios de transporte, premios en dinero o en especie por cumplimiento de metas o concursos...”

- ii) Contrato individual de trabajo suscrito entre la Cooperativa Nacional de Odontólogos, Coodontólogos, y la demandante el 1º de septiembre de 2007, en el que las partes acuerdan una relación laboral a término indefinido, a partir del 1º de septiembre de 2007, con un salario de \$1.725.892, cuyo pago acordó quincenalmente, para desempeñarse como odontóloga general, con una “*JORNADA DE TRABAJO (TURNOS DE 6 HORAS SEMANALES DE LUNES A SÁBADO)*”⁸

- iii) Certificación del 11 de febrero de 2011, expedida por Coodontólogos, en la que se anota:

*“Que la Doctora, Adriana Díaz Gordillo (...) se vinculó a esta entidad mediante contrato de trabajo asociado el día 2 de noviembre 2004, y a partir de la decisión de la Asamblea extraordinaria de Asociados del 29 de Junio de 2007 en la actualidad tiene un contrato laboral a término indefinido, desempeñando el cargo de ODONTÓLOGO GENERAL en I.P.S. SALUDCOOP OCCIDENTE, con un ingreso total mensual de (\$2.096.000)”*⁹.

- iv) Liquidación final de contrato, en el que se indica por parte de Coodontólogos: “*Fecha de Ingreso: 01/09/2007; Fecha Retiro: 30/07/2015; Sueldo Mes: \$2.338.700*”, documento en el que además se anotan los valores correspondientes por *vacaciones, prima de servicios, cesantías, intereses cesantías*”¹⁰

- v) Organigrama de la Corporación IPS, del 23 de febrero de 2014¹¹.

- vi) Correos electrónicos visibles a folios 52 a 59, 100, 101, 114 a 119, del expediente físico¹².

- vii) Liquidación de nómina de la demandante entre el 2004 y 2014¹³.

⁸ 01. ExpedienteDigital Páginas 198 a 200

⁹ 01. ExpedienteDigital Página 197

¹⁰ 01. ExpedienteDigital Página 201

¹¹ 01. ExpedienteDigital Página 206

¹² 01. ExpedienteDigital Páginas 209 a 216, 540, 541, 554 a 558

¹³ 01. ExpedienteDigital Páginas 574 a 625

- viii)** Relación de pagos de Luz Adriana Cerón Salazar¹⁴ y reporte de nómina¹⁵, en las que se inscriben los conceptos de mayo a diciembre de 2002 y enero a octubre de 2013: *“sueldo básico, auxilio de incapacidad, bonificación asociados, bonificación extralegal, bonificación por vacaciones, vacaciones disfrutadas, prima de servicios, aporte salud, aporte pensión, fondo de solidaridad pensional, aporte ordinario progressa, fondo mutuo ordinario, aporte extra asociado”*.
- ix)** Respuesta del 2 de diciembre de 2013, dirigido a la señora Luz Adriana Cerón Salazar, emitida por el representante legal de IAC GPP Servicios Integrales Cali, en la que se expresa¹⁶:

“Por lo anterior y teniendo en cuenta que le pago de las PRIMAS EXTRALEGALES DE SERVICIOS se ha hecho ocasional, unilateralmente y por mera liberalidad de la empresa sin que exista acuerdo contractual o convencional, le informamos que con base a las razones expuestas, el pago de este auxilio no corresponde con una situación inmodificable de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico laboral, pues estos beneficios no son de carácter obligatorio, sino por el contrario los mismos dependen de la voluntad del empleador, la cual en este momento se encuentra ampliamente limitada por la situación económica que atraviesa la compañía”

- x)** Contrato individual de trabajo a término indefinido, de Luz Adriana Cerón Salazar, suscrito con Saludcoop EPS, el 8 de septiembre de 1997, en el que las partes acordaron \$144.000 la hora, en el que además se inscribió¹⁷:

“Cláusula adicional primera: Las partes acuerdan que el trabajador laborará en turnos de trabajo sucesivos que no exceden de 6 horas diarias y de 36 horas a la semana. Para estos turnos no habrá lugar al pago de recargos nocturnos, ni la remuneración especial por dominicales o festivos, sino que su salario siempre corresponderá a la jornada ordinaria de trabajo. Por cada turno trabajado dominical o festivo tendrá derecho a un día de descuento remunerado en la semana siguiente.

- xi)** Certificación expedida el 25 de noviembre de 2015, por Soluciones Contables y Financieras S.A.S. outsourcing de nómina para IAC GPP Serv. Integrales de Cali, en el que se da fe¹⁸:

¹⁴ 01. ExpedienteDigital Páginas 641 a 651

¹⁵ 01. ExpedienteDigital Páginas 652 a 657

¹⁶ 01. ExpedienteDigital Páginas 660 y 661

¹⁷ 01. ExpedienteDigital Páginas 662 y 663

¹⁸ 01. ExpedienteDigital Página 664

“Que la señora LUZ ADRIANA CERÓN SALAZAR, identificada (...) labora en nuestra Compañía mediante contrato de trabajo a término indefinido, desde el día 8 de septiembre de 1997. En la actualidad desempeña el cargo de ODONTÓLOGO, con una asignación salarial mensual de tres millones cuatrocientos cincuenta y nueve mil cuatrocientos (\$3.459.400)”

- xii)** Comprobantes de nómina de Luz Adriana Cerón Salazar, emitidos por IAC GPP SERV. INTERALES CALI ¹⁹:

Se recibió el testimonio de la señora **Jazmín Rosario Naranjo Naranjo**, quien aseguró haber estado vinculada a Saludcoop entre 2002 y 2005 como odontóloga general, y entre 2005 y 2007 fue coordinadora regional. Agregó que fue compañera de la demandante cuando eran odontólogas generales, compartiendo funciones horarios y compañeros, hasta cuando ejerció como jefe de la activa entre 2005 y julio 2007. Manifestó que no fue trabajadora de la Cooperativa Multiactiva para los Profesionales del Sector Salud, señaló que su contrato fue inicialmente con Saludcoop y luego IAC Saludcoop. Por último, esgrimió que todos los odontólogos tenían las mismas funciones y eran evaluados bajo los mismos parámetros, independiente de quien fuera el empleador.

De las pruebas anteriormente relacionadas, se concluye:

| PARÁMETRO | ADRIANA DÍAZ GORDILLO | LUZ ADRIANA CERÓN SALAZAR |
|----------------------|--|----------------------------------|
| Contrato | Término indefinido | Término indefinido |
| Empleador | Corporación IPS Saludcoop Occidente y Cooperativa Nacional de Odontólogos, Coodontólogos hoy Cooperativa Multiactiva para los Profesionales del Sector Salud | IAC GPP Serv. Integrales de Cali |
| Fecha Inicial | 1º de noviembre de 2003 | 8 de septiembre de 1997 |
| Salario | Suma única dividida en pagos quincenales | Pago por hora |
| Jornada | jornada laboral de 6 horas | jornada laboral de 6 horas |

En claro lo anterior, se tiene que la demandante no tenía el mismo empleador que la señora Cerón Salazar, nótese que la demanda fue impetrada contra la Corporación Mi IPS Occidente y la Cooperativa Nacional de Odontólogos, Coodontólogos hoy Cooperativa Multiactiva para los Profesionales del Sector Salud, entidades con las que se estableció el nexo laboral, sin que al asunto se llamara a IAC GPP Serv. Integrales de Cali, sociedad que empleó a la señora Luz Adriana

¹⁹ 01. ExpedienteDigital Páginas 665 a 670

Cerón Salazar, según las pruebas arrimadas al plenario, que era la que realizaba el pago de la “*bonificación extralegal, bonificación por vacaciones*”.

Visto lo anterior, no hay lugar a ordenar ningún tipo de nivelación laboral, pues aun cuando las dos profesionales prestaran servicios de odontología en la sede Chipichape de la Corporación Mi IPS Occidente, no lo hacían por medio del mismo empleador.

En gracia de discusión, obsérvese en la declaración de la señora Jazmín Rosario Naranjo Naranjo, que no es posible extraer que IAC GPP Serv. Integrales de Cali, tuviera injerencia alguna en la liquidación de prestaciones de la Díaz Gordillo, o ejerciera algún tipo de subordinación sobre la activa que permita inferir que existía un desequilibrio respecto de esa entidad, que por lo demás no fue llamada al proceso.

En este punto es importante resaltar que para la procedencia de la nivelación salarial es necesario que: **i)** los trabajadores presten servicios a un mismo empleador, **ii)** ejerzan el mismo cargo y las mismas funciones, **iii)** que la distinción no se funde en causas objetivas, sin que se acredite, como ya se dijo, el dijo el primer presupuesto.

En consecuencia, se confirmará la sentencia apelada en su totalidad.

3. Costas.

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 3° del artículo 365 del C.G.P., se condenará en costas en esta instancia a la apelante.

IV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la **Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali**, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

R E S U E L V E

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia objeto de apelación.

SEGUNDO: COSTAS a cargo de la parte apelante y en favor de la parte demandada. Se fijan como agencias en derecho la suma de un salario mínimo legal mensual vigente.

TERCERO: Notifíquese esta decisión por edicto.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,

Firma digitalizada para
Acto Judicial


FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA
FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA


CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA

Firma digitalizada para
Acto Judicial


YULI MABEL SÀNCHEZ QUINTERO