

REPUBLICA DE COLOMBIA - RAMA JUDICIAL



JUZGADO CUARTO LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI

AUDIENCIA PUBLICA No. 216

En Santiago de Cali, el día 30 de septiembre de 2.021, siendo las diez de la mañana (10:00) Am, el Juez Cuarto Laboral del Circuito de Cali, se constituye, en Audiencia Pública de Trámite y Juzgamiento, con el objetivo de surtir el **GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA** conforme lo dispuso la HONORABLE CORTE CONSTITUCIONAL en sentencia C – 424 de julio 8 de 2015, dentro del proceso radicado con el No. 760014100520170063101, en el cual fungen como parte demandante **OSCAR BERMUDEZ VS. TETCNIESTRUCTURAS LTDA.**

Se deja constancia que conforme lo dispone el Dcto. 806 de 2020, dictado por el gobierno nacional ante la emergencia sanitaria del COVID – 19, se corrió traslado mediante auto No. 591 notificado en estado 53 de abril 21 de 2021, termino durante el cual la parte demandada formuló sus alegaciones en el siguiente sentido;

“Se fundamenta la demanda, en establecer una diferencia salarial entre el demandante y los demás trabajadores que ocupaban el mismo cargo, solicitando en sus pretensiones la nivelación salarial y el pago retroactivo de aquellas prestaciones sociales y salarios recibidos con un salario inferior al de sus compañeros de trabajo. En este sentido obro de forma correcta el Juez de instancia al negar las pretensiones del demandante, pues el demandante afirmo en el interrogatorio de parte presentado que no realizo cursos de capacitación ni realización de las actividades tendientes a obtener un aumento de salario conforme lo establecido el reglamento y el plan de incentivos y aumentos emitidos por la empresa. Así mismo, no demostró el demandante ningún motivo o razón sobre la cual se pueda crear una variación salarial basada en factores de discriminación o actuaciones tendientes a perjudicarlo a él, pues establecido por la normativa de la empresa se tienen establecidos factores objetivos y NO subjetivos para el aumento de salarios, factores que conocía el demandante y afirmo en audiencia mientras rindió su interrogatorio que él no los cumplía. De esta forma y con base en lo anterior, se cumplen los criterios establecidos en por la Corte Suprema de Justicia en reiteradas jurisprudencias para validar la diferencia salarial entre personas que ocupan el mismo cargo y desempeñas las mismas actividades. En sentencia sede de casación con ponencia de la Magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo y bajo el radicado

SL12814-2016 radicado número 48297 estableció. “así es, porque mas allá de los criterios enlistados en los arts. 5 de la L. 6°/1945 y 143 del CST, - según los cuales las diferencias salariales solo podrá fundarse en razones de capacidad profesional o técnica, de antigüedad, de experiencia en la labor, de cargas familiares o de rendimiento en la obra, y en ningún caso en por razones de edad, genero, sexo nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.”

De esta forma no ha habido ninguna vulneración a los derechos laborales del demandante, en sentido, solicito respetuosamente se confirme la decisión emitida por el Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas Laborales.”

Acto Seguido procede el despacho a dictar la siguiente,

SENTENCIAS No.184

PRETENSIONES

La parte demandante, pretende a través de la presente acción, que se condene a la demandada como pretensión principal el reajuste o nivelación salarial de los años 2015 – 2016 – 2017, en iguales condiciones de 12 trabajadores mas, y subsidiariamente se reajusten sus cesntias, intereses, prima y vacaciones, indemnización moratoria, indexación y costas del proceso.

FUNDAMENTOS FACTICOS

Los hechos sobre los cuales se fundamenta las pretensiones de la demanda, se sintetizan así:

- Que con fecha 10 de enero de 2012 el actor se vinculó laboralmente a la demandada mediante contrato de trabajo
- Que cumplia un horario de trabajo de lunes a vierns de 7.30 a 12.30 y de 1.30 a 5pm y los sábados de 7.30 a 1pm.
- Que en la actualidad el actor desempeña el cargo de operario de logística, cargo que igualmente desempeñan 12 trabajadores mas.
- Que su salario en comparación con los compañeros de sección, quienes desempeñan las mismas labores, cargo, condiciones y circunstancias, ha tenido variación en los años 2015-2016-2017.
- Que el actor ha sido discriminado salarialmente, asumiendo la empresa conductas violatorias de sus derechos fundamentales

CONTESTACION DE LA DEMANDA

La demandada, **no dio contestación a la demanda.**

TRÁMITE Y DECISIÓN DE ÚNICA INSTANCIA

El presente proceso fue de conocimiento del **JUZGADO QUINTO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE CALI**, quien mediante Sentencia No. 268 de diciembre 1 de 2020, **ABSOLVIÓ** a la demandada **TECNIESTRUCTURAS LTDA.**, de todas y cada una de las pretensiones de la demanda, por considerar el juez de instancia que la parte actora no probó en juicio el trato discriminatorio que predica, para hacerse acreedor al reajuste o nivelación salarial reclamado.

TRAMITE DE LA CONSULTA.

Previo a resolver el Juzgado Cuarto laboral del Circuito de Cali, realiza las siguientes,

CONSIDERACIONES:

De conformidad con lo dispuesto por **la HONORABLE CORTE CONSTITUCIONAL en sentencia C - 424 de julio 8 de 2015**, procede el despacho a asumir el conocimiento del asunto de la referencia en consulta, respecto de la sentencia proferida por el Juez de instancia, la cual fue adversa a las pretensiones de la parte demandante.

PROBLEMA JURÍDICO

El problema jurídico en el presente asunto, está en dilucidar si al actor le asiste o no, el derecho al reajuste o nivelación salarial en iguales condiciones que sus compañeros de trabajo y como consecuencia de ello, el reajuste de sus prestaciones sociales.

ANALISIS DEL CASO CONCRETO

DE LA EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO, EXTREMOS Y SALARIO DEVENGADO POR EL ACTOR.

Como la demandada no dio contestación a la demanda, dejó en cabeza del actor la carga de probar los hechos en que fundó sus pretensiones.

La existencia del contrato de trabajo por sus extremos cronológicos y modalidad salarial están determinados o probados con los documentos aportados al plenario así:

- A folio 27-30 obra copia del contrato de trabajo a término indefinido que da cuenta del extremo inicial de la vinculación laboral como que fue el día 10 de enero de 2012, devengando el actor un salario de \$800.000,00 mensuales mas auxilio de transporte.
- A folios 24 26 obran comprobantes de pago de nómina de los años 2014- 2017.
- A folio 44 obra carta de despido con la que se acredita como extremo final de la vinculación laboral el día 10 de octubre de 2019.

De igual manera se tiene que el representante legal de la demandada fue citado a interrogatorio de parte, no compareciendo ni excusando en legal forma su inasistencia, por lo que fue sancionado con los efectos de la confesión ficta, en relación con los hechos susceptibles de prueba de confesión, la cual ratifica los extremos temporales, el cargo desempeñado por el actor como operario de logística, al igual que dicho cargo era desempeñado por 12 personas más, así como el horario de trabajo, el salario devengado.

De igual manera se le declaró confeso respecto del hecho de que no ha pagado el reajuste de los años 2015 - 2016 - 2017.

Sobre este ultimo hecho en particular, se tiene que la apoderada de la demandada en sus alegaciones, manifestó que dicha situación se debió a que el actor devengó salarios por encima del mínimo legal, ratificándose tal hecho con los comprobantes de pago allegados al plenario a folio 24 a 26 del expediente.

Establecido entonces el vínculo laboral por su modalidad contractual y sus extremos cronológicos, procede el despacho al análisis de las pretensiones de la demanda.

DEL REAJUSTE DE SALARIOS O NIVELACION SALARIAL

Pretende el actor se reajuste o nivele su salario, y consecuentemente sus prestaciones sociales, por considerar que 12 trabajadores de la misma empresa, que desempeñan igual cargo o funciones, devengan salarios superiores al de aquél.

PREMISAS JURÍDICAS Y JURISPRUDENCIALES

Frente a esta temática el despacho debe recordar, la constitución Política de Colombia, consagró en su artículo 13 el derecho a la igualdad, dicho derecho en materia laboral, fue recogido dentro de los principios generales del Código Sustantivo del trabajo, en el artículo 10 modificado por el artículo 11 de la Ley 1496 de 2.011, que consagró:

“Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo salvo las excepciones establecidas en la ley.

El ordenamiento jurídico, específicamente en materia salarial, consagró la temática de la igualdad, en el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 de la Ley 1496 de 2.011, el cual reza:

1.-A trabajo igual desempeñado, en puesto jornada y condiciones de eficiencias 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 remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación.

La Corte Suprema de Justicia-Sala de Casación Laboral-, respecto del principio de equidad en la retribución, indicó en la sentencia SL-16217 Rad. 45830 del 26 de noviembre de 2.014, lo siguiente:

“Por eso, para que en materia salarial y prestacional un trato diferente pueda reputarse como no discriminatorio, se exigirá que el elemento o factor con base en el cual se dispensa dicho trato diferenciado deberá tener carácter jurídico legítimo u objetivo. Entonces será discriminatorio aquel trato dispar, fundamentado en criterios de valoración (tertium comparationis) irrelevantes, como la raza, el color, el sexo, la religión, la posición política, etc.

Pero también puede darse trato discriminatorio cuando el trato asimétrico se funde en otros motivos, diferentes a los clásicos antes mencionados, y particularmente en ciertos factores muy específicos de la situación concreta de la labor, pero que no pueden reputarse como objetivos o razonables. Al respecto, el artículo 1º, literal b, del citado Convenio 111 de la OIT señala que el término «discriminación»

comprende: «Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (...)» (resalta la Sala). O sea, en el ámbito laboral un trato diferente es segregador cuando se fundamente -bien sea de forma directa o de manera encubierta o indirecta-, no solamente en los clásicos motivos proscritos (raza, opinión política, sexo, edad, etc.), sino también cuando se cimente en otras distinciones, exclusiones o preferencias no objetivas, que tengan como resultado anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato.

De las citas legales y jurisprudenciales, se puede colegir, que el ordenamiento jurídico colombiano, consagra una garantía no sólo de índole legal, sino constitucional para la protección del derecho del trabajador a percibir una remuneración igual a la percibida por aquellos que están en sus mismas condiciones laborales; y que cualquier diferencia de trato salarial debe estar plenamente justificada, es decir, deben sustentarse en diferencias fácticas reales y relevantes, por lo que un alejamiento a dicha sujeción implica la vulneración del principio de igualdad.

Ahora, frente a las probanzas, radica en cabeza del trabajador demostrar los fundamentos fácticos de comparación, en otras palabras el trabajador debe probar, que otro trabajador, labora para el mismo empleador, cumpliendo las mismas labores, con la misma eficiencia, con iguales condiciones de experiencia, capacitación, jornada, con iguales obligaciones, y que recibe un salario superior, así de esa manera se activa la presunción establecida en el artículo 143 del código sustantivo del trabajo y le corresponde al empleador desvirtuar dicha presunción demostrando factores objetivos de diferenciación.

Observa el despacho que el demandante pretende se le nivele su salario en iguales condiciones que 12 trabajadores más que según el, laboran en iguales condiciones, observa el despacho que el no hace una comparación del cargo, funciones, capacitación, experiencia y específicamente con quien pretende se le nivele, su pretensión es ambigua. Ni siquiera refiere los nombres de algunos de ellos como para tener una base comparativa.

Menos probó con prueba testimonial, porque ni siquiera fueron presentadas las mismas.

Tampoco se allegó al plenario certificación alguna como hecho indicador que en efecto los 12 trabajadores que el actor señala laboraban en iguales condiciones que él, devengaran salarios superiores.

Nótese que el propio actor en diligencia de interrogatorio de parte confesó claramente que la empresa no le incrementó sus salarios desde el año

2014 a 2019 contrario a sus otros compañeros de trabajo entre ellos, Iván Flórez, Yeferson Palacios, Alfredo Arroyo, Diego Danilo Martínez y Yoan Vélez, quienes informó que para la época de los hechos devengaban el mismo salario pero en la medida en que se fueron capacitando y fueron promovidos de cargo, fueron devengando mayores ingresos salariales y por ende afectaban sus prestaciones sociales. También confesó el actor que no participó de las capacitaciones propuestas por la empresa para obtener un ascenso y así mismo obtener una mayor remuneración.

Dicha confesión del actor, desvirtúa la confesión ficta con que se sancionó al representante legal de la demandada por su inasistencia injustificada a absolver interrogatorio de parte.

Del análisis del material probatorio, particularmente de la confesión que hiciera el propio actor, en relación con que no hizo parte del proceso de capacitación propuesto por la demandada, como si lo hicieron otros trabajadores de aquella, compañeros de trabajo suyo, y que les permitió ascender y mejorar sus ingresos salariales y prestacionales, queda demostrado sin más miramientos, que el actor no probó los parámetros establecidos por la ley y la jurisprudencia relacionados con el trato discriminatorio que predica, para no ser merecedor del salario igual al de sus compañeros de trabajo, porque ellos diferentes a aquel, se capacitaron, ascendieron y por supuesto devengaron salarios superiores, que afectaron también sus prestaciones sociales.

Luego entonces, no puede pretender el actor estar en iguales condiciones que sus otros compañeros de trabajo que como el mismo lo refiere, su capacitación y experiencia que les permitió ascender, son diferentes. Reitera el despacho no se probó trato discriminatorio que le permitiera al actor estar en iguales condiciones de otros trabajadores de la compañía, que desempeñaran el mismo cargo, como acertadamente lo concluyó el juez de instancia.

Los argumentos anteriormente expuestos son más que suficientes para confirmar la sentencia consultada.

Sin más consideraciones a las expuestas, el Juzgado **CUARTO LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia consultada No. 268 de diciembre 1 de 2020, proferida por el Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali.

SEGUNDO: Sin Costas en esta instancia.

TERCERO: Cumplidas las diligencias respectivas, vuelva el expediente a su Juzgado de Origen.

NOTIFIQUESE

No siendo otro el objeto de la presente, se firma en constancia como aparece.

El Juez,

**-Firma Electrónica-
JORGE HUGO GRANJA TORRES**

r.

Firmado Por:

***Jorge Hugo Granja Torres
Juez Circuito
Juzgado De Circuito
Laboral 004
Cali - Valle Del Cauca***

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:

***ed45dea39da48b2ea4830a6ffc05000c7c37069e668c0099abb33da2
1c50192d***

Documento generado en 30/09/2021 05:27:07 PM

***Valide este documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>***