E D I C T O

EL SUSCRITO SECRETARIO DE LA SALA CIVIL FAMILIA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA – HUILA

H A C E S A B E R:

Que con fecha once (11) de abril de dos mil veinticuatro (2024), se profirióSentencia en el proceso que a continuación se describe:

Naturaleza:	ORDINARIO LABORAL
Demandante:	JULIO CESAR SILVA SOTO Y OTROS
Demandado:	ELECTRIFICADORA DEL HUILA
Radicación:	41001-31-05-001-2015-00503-01

Resultado: **PRIMERO. CONFIRMAR** la sentencia proferida el 6 de septiembre de 2016, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva, de acuerdo con las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO. CONDENAR en costas de esta instancia a la parte demandante.

TERCERO. REMITIR por secretaría al Juzgado de origen las diligencias, una vez quede en firme esta decisión.

Para notificar legalmente a las partes el contenido de la referida sentencia,se fija el presente EDICTO en lugar público y visible de esta Secretaría, por el término de tres (3) días hábiles, siendo las 7:00 a.m. de hoy diecisiete (17) de abril de 2024.

JIMMY ACEVEDO BARRERO
Secretario

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA

SALA SEGUNDA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL

CLARA LETICIA NIÑO MARTÍNEZ

MAGISTRADA PONENTE

SENTENCIA

Neiva, once (11) de abril de dos mil veinticuatro (2024)

Proceso	Ordinario laboral
Radicado	41001-31-05-001-2015-00503-01
Demandante	Julio Cesar Silva Soto y otros
Demandado	Electrificadora del Huila

OBJETO DE LA DECISIÓN

Procede la Sala a dirimir el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia calendada el 6 de septiembre de 2016, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva.

ANTECEDENTES

La Pretensión y sus fundamentos fácticos:

Los señores Julio Cesar Silva Soto, Luis Alejandrino Conde Molina, José Martín Tovar Amézquita, Luis Humberto Rojas Sánchez, Rodrigo Lamilla Espinosa, Pablo Olaya Moreno, Alejandro Cuellar Salgado, José Miller Campo Soto, Juan de Jesús Ariza Castillo y Midarley Soto Castillo pretendieron se declare: (i) que "*desempeñan labores a contacto en líneas energizadas de baja tensión y a distancia en media tensión de los móviles de turno M-05 y M-19*" y (ii) que tienen derecho a los "*beneficios de recargos salariales y prestacionales … medidas de seguridad laboral y aseguramiento del riesgo laboral, propios del personal que*

labora con líneas energizadas"; tras el vínculo ejercido con la demandada desde la fecha de sus ingresos. Por ello se condene al pago de salarios, prestaciones, amparos en póliza de seguros y los beneficios extralegales.

Para soportar sus pedimentos plantearon como fundamentos fácticos que al momento de presentación de la demanda, se encontraban vinculados a la Electrificadora del Huila S.A. E.S.P. en labores a contacto en líneas energizadas de baja tensión y a distancia en media tensión de los móviles de turno "*M-05 y M-19*".

Que ejecutan actividades con líneas vivas o con tensión, las cuales implican un riesgo alto, sin embargo "*únicamente al personal de cuadrilla de línea viva, que realiza mantenimiento en líneas energizadas de media tensión*" les reconocen beneficios económicos, tienen mejores medidas de seguridad laboral y les garantizan mejores dádivas en seguro de vida.

Expresaron que en sus quehaceres presentan exposición a redes de telefonía, televisión, alarmas y acometidas, las cuales en algunas oportunidades presentan mal estado, lo que incrementa el riesgo de accidentalidad.

Que ante dicha situación, han acudido a la entidad que presta el servicio público de electricidad pidiendo les otorguen los beneficios salariales y prestacionales, sin embargo las respuestas han sido evasivas.

Alegan que el 20 de septiembre de 2013 la ARL Positiva señaló que la corriente eléctrica presenta efectos graves o fatales en el cuerpo humano, en especial cuando se realizan trabajos con líneas energizadas, concluyendo que "*el grado de peligrosidad para los niveles de baja, media y alta tensión se puede considerar iguales*".

La posición de la demandada

Se opuso a las pretensiones de la demanda. En torno a los hechos aceptó la vinculación con los demandantes; que no les reconocen los beneficios salariales que entregan a los trabajadores de líneas vivas o energizadas; las reclamaciones y sus respuestas; y la comunicación de la ARL.

En su defensa, anotó que los demandantes no tienen derecho legal ni convencional al pago del recargo que pretenden, pues persiguen se asimilen al grupo de línea viva con el fin de obtener el mismo reconocimiento, empero, desempeñan funciones diferentes.

Expresa que le empresa cuenta con dos grupos de línea viva conformados por el jefe de grupo, un conductor y tres linieros, quienes manejan equipos especializados y cuentan con capacitación especializada. Además, deben estar en permanente comunicación con la subestación y en condiciones climáticas adecuadas para desempeñar sus funciones. Por ello,

sostuvo que las labores de este personal son disímiles a las desplegadas por los "*móviles de turno*".

Propuso las excepciones denominadas: *"inexistencia de la obligación demandada a cargo de Electrohuila S.A. E.S.P.", "falta de Causa para pedir", "inexistencia de derecho", "buena fe de mi mandante", "falta de legitimación en la causa por activa del demandante y pasiva de Electrohuila S.A. E.S.P.", "prescripción de la acción", "falta de prueba legal que demuestre la existencia de la convención colectiva auténtica y acta de depósito expedida por la autoridad laboral competente"* y *"declaratoria de otras excepciones de mérito"*.

Sentencia de primera instancia

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva, luego de agotar las etapas procesales, declaró a los reclamantes trabajadores de la demandada; absolvió a la parte pasiva y sobre las excepciones: *"probadas las excepciones formuladas por la demandada, la de prescripción se ordena para todos los derechos laborales reclamados por los demandantes desde el inicio de la relación laboral al 9 de julio de 2010 y negar de falta de prueba de la existencia de la convención colectiva"*.

Para llegar a la conclusión, empezó por citar el artículo 22 de una Convención Colectiva de Trabajo, de donde extrajo que el beneficio se aplica a los linieros categoría 2. Posteriormente encontró que la empresa demandada acreditó que existían dos clases de grupos de linieros, los que hacen parte de los grupos móviles 5-19 y los de línea viva, últimos que cumple con la categoría exigida en el cuerpo convencional.

Citó el Acta 14 del Comité Obrero Patronal con la que confirmó su tesis, pues vislumbró que el recargo pedido solo es procedente para los linieros de categoría 2, aduciendo que los beneficiarios de aquél están identificados por el sindicato y la empresa demandada.

Que la demandada destacó que los trabajadores de línea viva están expuestos a niveles de tensión superiores y por ende riesgos más altos. Trajo a colación los dichos de Vilvio Rojas Ciceri y Alberto Vladimir Solís Perdomo para confirmar lo atinente a los peligros más altos, capacitación y utensilios diferentes. Asimismo, que los beneficios pedidos devienen de los años 80 y que solo se aplican a los trabajadores de línea viva.

Por lo anterior encontró que el trato desigual dado por la demandada cuenta con una razón objetiva, pues las actividades son diversas, lo que se confirmó con los interrogatorios de parte de los demandantes, quienes al unísono confesaron que las actividades no son las mismas. Invocó sentencias de la Corte Suprema de Justicia relacionadas con el principio de a trabajo igual salario igual, a saber, de 18131 de 2007 y SL16217 de 2014.

Consideró que el hecho de que los demandantes trabajen con líneas energizadas no implica que realicen la misma labor desplegada por el grupo de línea viva, luego, no se pueden equiparar, pues no son iguales, por ello no coligió un trato desigual.

En torno a las excepciones las declaró probadas salvo "falta de prueba de la convención colectiva", la cual encontró no próspera y señaló que los derechos laborales causados antes del 9 de julio de 2013 se afectaron por el fenómeno de la prescripción.

Recurso de apelación

Inconforme con la decisión, la parte activa la atacó, persiguiendo su revocatoria, para en su lugar se accediera a las pretensiones de la demanda. Insistió en la transgresión del derecho a la igualdad, pues no están recibiendo los beneficios de sus pares.

Que se logró demostrar que trabajan con líneas energizadas o con tensión, por lo que se deben garantizar las mismas condiciones en aseguramiento, capacitación, dotación y el beneficio económico. Agregaron que, si bien el grupo de línea viva está expuesto a voltaje diferente, ello no quiere decir que no manejen líneas vivas, situación que se acreditó con los testigos recaudados.

Alegaron que el trabajo en líneas energizadas es igual de peligroso para ambos grupos de trabajadores, pues ante un incidente con electricidad pueden morir, máxime si no los capacitan de la misma forma que al grupo de línea viva. Adicionalmente que no se tuvo en cuenta el concepto de la ARL Positiva que informó del alto grado de peligrosidad del trabajo desplegado.

Aseguraron que han pedido tanto a la demandada como al sindicato, les den condiciones iguales, empero, no han sido escuchados. Además, el incentivo económico perseguido se ha dado de manera "enmascarada".

Finalmente, expresaron que no es viable aplicar el fenómeno de la prescripción, como quiera que elevaron diferentes peticiones a la demandada.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

Problemas jurídicos

Examinada la sustentación del recurso de apelación, incumbe a esta Colegiatura:

Dilucidar si los reclamantes desempeñaron el mismo cargo, con las mismas funciones y eficiencia para la aplicación del principio a trabajo igual salario igual, y en consecuencia si hay lugar a los pagos de los emolumentos salariales deprecados.

Solución al problema jurídico

El artículo 143 del CST determina que si un trabajador desempeña un trabajo en "*igual 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*".

Para la prosperidad de este principio, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia a adoctrinado unas cargas para las partes, encontrando que el "*trabajador que pretenda una nivelación salarial por aplicación del principio «a trabajo igual salario igual", tiene por carga probatoria demostrar el «puesto» que desempeña y la existencia de otro trabajador que desempeña o desempeñó el mismo puesto o cargo con similares funciones y eficiencia."* (reiterada en sentencia SL3165 de 2018. En el mismo sentido la sentencias: Sl1943, SL2682 de 2023).

En torno a la carga del empleador se resaltó (SL 1604 de 2014 reiterada en la SL2682 de 2023): *"al empleador le corresponde probar que dicha diferencia obedece a factores objetivos, relacionados con la eficiencia y la jornada, a riesgo de resultar condenada. 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, es el empleador quien debe demostrar frente a un trato desigual o diferente entre trabajadores que desarrollan el mismo trabajo, que el mismo tiene justificación."*

En el caso de autos los demandantes desempeñan las siguientes labores:

(i) Julio Cesar Silva Soto hace parte del móvil 5 desempeñando el cargo de liniero en el área de "*Zona norte Neiva-Grupo técnico*"[1].

(ii) Luis Alejandrino Conde Molina hace parte del móvil 19 desempeñando el cargo de liniero en el área de "*Zona norte Neiva-Grupo técnico*"[2].

(iii) José Martín Tovar Amézquita hace parte del móvil 5 desempeñando el cargo de liniero en el área de "*Zona norte Neiva-Grupo técnico*"[3].

(iv) Luis Humberto Rojas Sánchez hace parte del móvil 19 desempeñando el cargo de liniero en el área de "*Zona norte Neiva-Grupo técnico*" [4].

(v) Rodrigo Lamilla Espinosa es jefe de grupo en el área "*Zona norte Neiva-Grupo técnico del Móvil 5*"[5].

[1] Folio 21.
[2] Folio 30.
[3] Folio 28.
[4] Folio 23.
[5] Folio 22.

(vi) Pablo Olaya Moreno jefe de grupo en el área "*Zona norte Neiva-Grupo técnico*" del Móvil 5[6].

(vii) Alejandro Cuellar Salgado hace parte del móvil 5 desempeñando el cargo de liniero en el área de "*Zona norte Neiva-Grupo técnico*"[7].

(viii) José Miller Campo Soto tiene el cargo de liniero en el área de "*Zona norte Neiva-Grupo técnico*"[8].

(ix) Juan de Jesús Ariza Castillo hace parte del móvil 5 desempeñando el cargo de liniero en el área de "*Zona norte Neiva-Grupo técnico*"[9].

(x) Midarley Soto Castillo hace parte del móvil 5 desempeñando el cargo de liniero en el área de "*Zona norte Neiva-Grupo técnico*"[10].

Se comparan los demandantes con el grupo de línea viva en el cual se encuentran jefes de grupo y linieros, quienes devengan un emolumento llamado "*recargo horas extras*", el cual a ellos no se les paga, situación confesada por la demandada al contestar la demanda.

Dado lo anterior, se evidencia que la carga probatoria de la parte demandante se satisfizo, luego, se traslada a la parte pasiva la obligación de acreditar la causa objetiva de la diferencia salarial referenciada. Para el efecto, la pasiva indica que la razón de la disparidad deviene de causas razonables, pues las actividades desplegadas por el grupo de línea viva distan de las realizadas por los demandantes, por ello no se da un trato desigual.

Como funciones de los reclamantes se encuentran las siguientes:

(i) Jefe de grupo[11]: *"Apoyar la gestión y desarrollo del talento humano requerido en el mantenimiento de redes de distribución; Controlar la ejecución de actividades de mantenimiento de redes de distribución de energía eléctrica; Supervisar programas de mantenimiento de transformadores de distribución; Controlar la ejecución de órdenes de trabajo para mantenimiento en redes de energía; Verificar pruebas y ensayos en las redes de distribución de energía eléctrica; Cumplir las prácticas de seguridad y salud en el trabajo atendiendo la normatividad vigente y los procedimientos establecidos; Coordinar la demarcación y señalización de la zona de trabajo; Socializar al personal a su cargo, sobre las actividades programadas, el plan de trabajo, la responsabilidad asignada, los riesgos asociados y el plan de emergencias para la ejecución del trabajo; Diligenciar y llevar los formatos de órdenes de trabajo debidamente firmados donde se explique claramente el*

[6] Folio 25.
[7] Folio 26.
[8] Folio 29.
[9] Folio 24.
[10] Folio 27.
[11] Folios 380 y 381.

alcance del trabajo, el método de trabajo, los riesgos asociados, medidas de seguridad; Realizar revisión minuciosa de las condiciones de las instalaciones (estructura, circuitos, equipos, ambiente y demás), para detectar los posibles riesgos y determinar las medidas que deben adoptarse previniendo accidentes e incidentes; Cumplir con las reglas de oro, conservando el aseo y orden del área de trabajo; Cumplir con las reglas de oro, conservando el aseo y orden del área de trabajo; Verificar el estado de los elementos de protección personal (EPP), protección contra caldas y control de riesgos eléctricos, mantener los equipos y herramientas en buenas condiciones para su uso; Reportar los cambios en el sistema eléctrico para actualización del aplicativo correspondiente y realizar levantamiento e identificación de redes no codificadas; Informar oportunamente la detección de anomalías en las acometidas o redes de distribución y eliminar o disminuir el riesgo, para tomar los correctivos necesarios; Verificar que los colaboradores ejecuten su trabajo conforme a los procedimientos, guías establecidas y normatividad aplicable; Hacer solicitud de materiales, herramientas y equipos necesarios coordinando el oportuno suministro de los mismos para el normal desarrollo de las actividades, realizando el reporte de entrega al terminar la jornada laboral; Seguimiento a las actividades relacionadas con el Sistema de Gestión de la Calidad; Cumplir con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, código de ética y buen gobierno, valores institucionales, el reglamento interno de trabajo, políticas del medio ambiente y responsabilidad social establecidos por la compañía; Cumplir con las demás funciones que le asigne la Empresa, su jefe inmediato y las que sean inherentes a su cargo".

(ii) El liniero[12]: *"Alistar equipos, materiales y herramientas requeridas en la construcción de redes de distribución; Tender redes de distribución cumpliendo normas y procedimientos establecidos; Hincar postearía cumpliendo especificaciones definidas en la orden de trabajo; Montar equipos y componentes para la construcción de redes de distribución cumpliendo normas y procedimientos; Aplicar normas de seguridad, salud ocupacional y medio de ambiente en la construcción y montaje de redes de distribución; Cumplir las prácticas de seguridad y salud en el trabajo atendiendo la normatividad vigente y los procedimientos establecidos; Informar oportunamente la detección de anomalías en las acometidas o redes de distribución y eliminar o disminuir el riesgo, para tomar los correctivos necesarios; Ejecutar labores de evaluación de disponibilidad de energía, valoraciones técnicas, elaboración de planos, identificación de cantidades de materiales y mano de obra, suspensiones e informes de accidentes y*

[12] Folios 382 y 383.

reclamaciones por daños; Desenergizar circuitos en baja y media tensión para reparar daños; Cumplir con las reglas de oro, conservando el aseo y orden del área de trabajo; Verificar el estado de los elementos de protección personal, protección contra caídas y control de riesgos eléctricos, mantener los equipos y herramientas en buenas condiciones para su uso; Seguimiento a las actividades relacionadas con el Sistema de Gestión de la Calidad; Cumplir con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, código de ética y buen gobierno, valores institucionales, el reglamento interno de trabajo, políticas del medio ambiente y responsabilidad social establecidos por la compañía; Cumplir con las demás funciones que le asigne la Empresa, su jefe inmediato y las que sean inherentes a su cargo".

Ahora, las funciones de sus pares son disimiles, pues cuentan con las siguientes:

El jefe de grupo[13]: "*Aplicar Normas Y Procedimientos De Seguridad, Salud Ocupacional Y Medio Ambiente Durante El Mantenimiento De Redes Aéreas Energizadas De Distribución De Energía Eléctrica; Planear el mantenimiento en línea viva de redes aéreas según procedimientos establecidos; Ejecutar el mantenimiento en línea viva de redes aéreas según orden de trabajo; Cumplir las prácticas de seguridad y salud en el trabajo atendiendo la normatividad vigente y los procedimientos establecidos; Coordinar la demarcación y señalización de la zona de trabajo; Socializar al personal a su cargo, sobre las actividades programadas, el plan de trabajo, la responsabilidad asignada, los riesgos asociados y el plan de emergencias para la ejecución del trabajo; Diligenciar y llevar los formatos de órdenes de trabajo debidamente firmados donde se explique claramente, el alcance del trabajo, el método de trabajó, los riesgos asociados, medidas de seguridad; Diligenciar y llevar los formatos de órdenes de trabajo debidamente firmadas donde se explique claramente el alcance del trabajo, el método de trabajo, los riesgos asociados, medidas de seguridad; Realizar revisión minuciosa de las condiciones de las instalaciones (estructura, circuitos, equipos, ambiente y demás), para detectar los posibles riesgos y determinar las medidas que deben adoptarse previniendo accidentes e incidentes; Verificar el estado de los elementos de protección personal (EPP), protección contra caldas y control de riesgos eléctricos, mantener los equipos y herramientas en buenas condiciones para su uso; Reportar los cambios en el sistema eléctrico para actualización del SPARD y realizar levantamiento e identificación de redes no codificadas; Informar oportunamente la detección de anomalías en las acometidas o redes de distribución y eliminar o disminuir el riesgo, para tomar los correctivos necesarios; Verificar que los colaboradores ejecuten su trabajo conforme a los procedimientos, gulas establecidas y normatividad aplicable;*

[13] Folios 386 y 387.

Hacer solicitud de materiales, herramientas y equipos necesarios coordinando el oportuno suministro de los mismos para el normal desarrollo de las actividades, realizando el reporte de entrega al terminar la jornada laboral; Seguimiento a las actividades relacionadas con el Sistema de Gestión de la Calidad; Cumplir con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, código de ética y buen gobierno, valores institucionales, el reglamento interno de trabajo, políticas del medio ambiente y responsabilidad social establecidos por la compañía; Cumplir con las demás funciones que le asigne la Empresa, su jefe inmediato y las que sean inherentes a su cargo.".

Por su parte, el cargo de liniero en línea viva tiene las siguientes[14]: *"Aplicar normas de seguridad y medio ambiente durante el mantenimiento en línea viva de redes aéreas; Planear el mantenimiento en línea viva de redes aéreas según procedimientos establecidos; Ejecutar el mantenimiento en línea viva de redes aéreas según orden de trabajo; Cumplir las prácticas de seguridad y salud en el trabajo atendiendo la normatividad vigente y los procedimientos establecidos; Verificar el estado de los elementos de protección personal, protección contra caldas y control de riesgos eléctricos, mantener los equipos y herramientas en buenas condiciones para su uso; Informar oportunamente la detección de anomalías en las acometidas o redes de distribución y eliminar o disminuir el riesgo, para tomar los correctivos necesarios; Efectuar: valoraciones técnicas, planos y diagramas, cálculo de cantidades de materiales y mano de obra, suspensiones, informes de accidentes, descopes, informe de reclamaciones por daños y fallas de servicios; Ejecutar labores de construcción, mantenimiento y reparación de líneas de transmisión, su transmisión y distribución; Localizar daños en la obra civil de las estructuras y ejecutar labores de mantenimiento y reparación en las mismas; Seguimiento a las actividades relacionadas con el Sistema de Gestión de la Calidad; Cumplir con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, código de ética y buen gobierno, valores institucionales, el reglamento interno de trabajo, políticas del medio ambiente y responsabilidad social establecidos por la compañía; Cumplir con las demás funciones que le asigne la Empresa, su jefe inmediato y las que sean inherentes a su cargo.*"

De lo anterior se evidencia que, si bien los cargos de los demandantes concuerdan con los del grupo de "*línea viva*", los últimos cuentan con funciones diferentes, en especial en lo atinente al manejo y trabajo en líneas energizadas a diferencia de los reclamantes, quienes dentro de sus funciones no se determinaron las mismas.

[14] Folios 388 y 389

La disparidad de las funciones fue confesada por los demandantes a la hora de rendir interrogatorio de parte, pues al unísono expresaron que no realizan las mismas labores del grupo de línea viva, especificando que este personal trabaja con cargas eléctricas superiores.

Por su parte, los testigos traídos a colación confirman las razones objetivas por las que el grupo de "*línea viva*" quienes devengan un factor salarial superior al de los demandantes, exponiendo que estos trabajadores laboran en campos de acción de mayor extensión, con cargas eléctricas superiores, utensilios especializados y con capacitación específica, siendo catalogados como un grupo especial.

El señor Alberto Vladimir Solís Perdomo expresó que conoce a los promotores porque es el jefe de la zona norte, sector en el que trabajan, siendo el jefe inmediato, esto desde el año 2014. Que la Electrificadora del Huila cuenta con un personal de línea viva que trabaja con conductos energizadas en nivel 2, es decir, niveles de 13,8 (13.800 voltios) y 34,5 (34.500 voltios), que son labores diferentes a las de los móviles de turno 5 y 19, en los que están los actores, pues ellos manejan "*baja tensión con tensión*". Aclaró que, si bien los gestores hacen algunas labores en líneas de media tensión, estas se dan previo a quitar la tensión eléctrica.

Aseveró que la diferencia salarial es por el nivel de riesgo, advirtiendo que en las labores de línea viva se generan aún más. Agregó que "*Línea viva*" es un grupo más especializado. En suma, los elementos con los que prestan el servicio son especializados para la labor, mientras que los de los memorialistas son comunes.

El señor Vilvio Rojas Ciceri es el jefe de recursos humanos de la demandada, quien relató que conoce a los libelistas. Que el grupo de "*Línea viva*" hace el mantenimiento de redes eléctricas a contacto, quienes cuentan con elementos de protección personal especial y útiles diferentes, por su parte el grupo de los pretensores desempeñan actividades en redes sin energía.

Resaltó que el recargo adicional dado al personal especializado referido se estipuló en la convención colectiva de trabajo en razón a su actividad, resaltando que los grupos de mantenimiento de redes "*desenergizadas*", no tienen el emolumento.

Indicó que el personal de móvil 5 y 19, de los que hacen parte los demandantes, trabajan mediante turnos de 8 horas de 6:00 am a 2:00 pm y de 2:00 pm a 10:00 pm, mientras que los de línea viva solo pueden hacer las labores de día y con determinadas condiciones climáticas.

Reiteró que el personal de línea viva trabaja en mayor voltaje y sin necesidad de suspender la energía. Asimismo, lo hacen en sectores grandes, ejemplo el centro, mientras que los reclamantes lo hacen en sectores pequeños como una casa.

Narró que la exposición a las cargas eléctricas es diferente, pues Línea viva está en 13,2 (13.200 voltios) y 34,5 (34.500 voltios), mientras que los móviles a 120 voltios. En cuanto a riesgo de salud, arguyó que entre menos tensión es más peligroso para la parte cardiaca, mientras que en una tensión de 34 (34.000 voltios) de una vez lo "chamusca", lo quema. Por ello advirtió que Línea viva es un grupo "*elite*". Incluso anotó que hay formación específica para línea viva y tienen equipos especializados.

Teniendo en cuenta los referidos medios de convicción, se extraen razones objetivas para la diferencia salarial que existe entre los demandantes y las personas que ocupan sus mismos cargos.

En efecto, se evidencia que el personal con el que se comparan los reclamantes no tienen las mismas funciones, aspecto que no estuvo en duda por los reclamantes y, además, se confirmó con la prueba testimonial y documental analizada, pues los gestores laboran con baja tensión, mientras que el grupo de "*línea viva*" lo hacen en media tensión, es decir, que las cargas que manejan los últimos son superiores, es decir, no cuentan con la misma eficiencia.

Lo precedente hace que las funciones sean disimiles, así como las especialidades, lo que conlleva a que, condiciones laborales para la ejecución disten. Ciertamente los horarios son distintos, mientras los demandantes pueden trabajar de día y de noche, el grupo de "*línea viva*" únicamente de día y bajo condiciones climáticas especiales.

Asimismo, la disparidad se observa en los elementos que utilizan, ya que como se comprobó, la agrupación comparada cuenta con utensilios especiales dada la exigencia y riesgo al que están expuestos, mientras que los demandantes cuentan con elementos con menos especificidad.

Además, se evidencia la diversidad en las zonas que abarcan, dado que los actores trabajan en sectores pequeños, como residencias, mientras que los pares tienen circuitos eléctricos superiores, tales como el centro de la ciudad de Neiva, siendo explicado claramente por el señor Rojas Ciceri.

Entonces, es evidente que, si bien los demandantes y los integrantes del grupo *"línea viva"* tienen los mismos cargos, las funciones de los segundos son diferentes, contando con mayor eficiencia y especificad, por ello, son catalogados como un grupo elite, pues pueden trabajar en condiciones de cargas eléctricas más altas sin afectar las condiciones del funcionamiento del servicio de energía que presta la demandada.

Asimismo, se acreditó que su especialidad conlleva a que el grupo de "*línea viva*" cuente con jornada de trabajo diferente a la de los demandantes, con una capacitación focalizada y bajo elementos de producción especiales, dada la eficiencia en su ejecución.

Todo lo expuesto, conlleva a colegir diáfanamente que los promotores del juicio no lograron demostrar que ocuparon los cargos bajo las mismas condiciones y nivel de eficiencia exigidos frente a sus pares adscritos a la enjuiciada, encontrando contrario sensu, se demostraron las razones objetivas para la diferencia salarial.

En torno a la misiva de la ARL Positiva que data del 20 de septiembre de 2013, en la que subrayó: "*así, podríamos determinar que el grado de peligrosidad para los niveles de baja, media y alta tensión se pueden considerar iguales*"[15], no vislumbra la Sala que implique igualdad de eficiencia en la prestación del servicio, por ello no es suficiente para aplicar el principio de a trabajo igual salario igual.

Ahora, el hecho de que los promotores también trabajaran en líneas energizadas en baja tensión, no implica que se puedan equiparar a los pares, pues como se advirtió, la tensión en la que trabajan los comparados es superior y por ende su especialidad también lo es, por ello se catalogan como los "*elite*", sinónimo de: superioridad.

Por último, en lo atinente al beneficio extralegal del que deviene el recargo pagado al personal de "*línea viva*", tal y como lo confesó la demandada, no se puede corroborar si este se aplica a los precursores, como quiera que no se aportó la convención colectiva del trabajo en la que se identifique el mismo a los funcionarios de la demandada, pues se aportaron sendas Convenciones Colectivas de Trabajo suscritas por Sintraelecol con las Electrificadoras de Caldas y Santander, más no por la aquí accionada.

En este orden de ideas, los argumentos de la apelación no cuentan con la fuerza de derruir la sentencia de primera instancia, por lo que se confirmará. Se condenará en costas a la parte demandante.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, *"Administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley"*,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 6 de septiembre de 2016, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva, de acuerdo con las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: **CONDENAR** en costas de esta instancia a la parte demandante.

---

[15] Folios 181 y 182.

TERCERO: REMITIR por secretaría al Juzgado de origen las diligencias, una vez quede en firme esta decisión.

NOTIFIQUESE

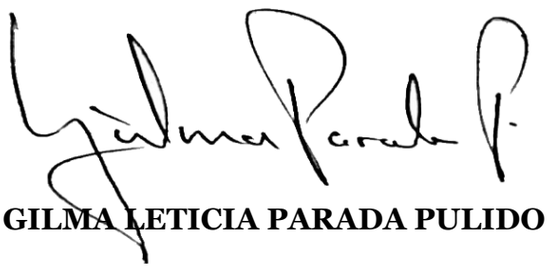
CLARA LETICIA NIÑO MARTÍNEZ

Magistrada

LUZ DARY ORTEGA ORTIZ

Magistrada

(En ausencia justificada)



GILMA LETICIA PARADA PULIDO

Magistrada

Firmado Por:

Clara Leticia Niño Martinez
Magistrada
Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila

Gilma Leticia Parada Pulido
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila

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: **8b135faa9e61dd2a01785c2cf1b4466f3c2017203d11ba9d167f37c08fe7149a**

Documento generado en 11/04/2024 11:32:23 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
https://capacitacion.ramajudicial.gov.co:9443/FirmaElectronica