



REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL  
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN  
SALA LABORAL

Dra. CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ  
Magistrada Ponente

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

<b>Proceso:</b>	Ordinario Laboral de Primera Instancia
<b>Radicación:</b>	19-142-31-89-001-2019-00080-02
<b>Juzgado de primera instancia:</b>	Juzgado Promiscuo del Circuito de Caloto-Cauca
<b>Demandante:</b>	ALEXANDRA OCAMPO RIOS
<b>Demandada:</b>	COLOMBIANA DE BEBIDAS Y ENVASADOS S.A. EN LIQUIDACION “COLBESA” y NUEVA GENERACION DE BEBIDAS S.A.S. “NGB S.A.S.”
<b>Segunda instancia:</b>	Apelación sentencia
<b>Asunto:</b>	Confirma Sentencia–Nivelación salarial
<b>Sentencia escrita No.</b>	035

## I. ASUNTO

De conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, pasa esta Sala de Decisión Laboral a proferir sentencia escrita, que resuelve el recurso de apelación formulado por el apoderado judicial de la parte demandante, contra la sentencia proferida el 16 de agosto de 2022 por el Juzgado Promiscuo del Circuito Caloto –Cauca.

## II. ANTECEDENTES

### 1. La demanda.

En el libelo introductorio se pretende: declarar **i)** que entre la demandante y las empresas COLOMBIANA DE BEBIDAS Y EMBASADOS S.A. en liquidación “COLBESA” y NUEVA GENERACION DE BEBIDAS S.A.S. existió un contrato de trabajo y **ii)** se de aplicación a los numerales 2º y 3º de la Ley 1010 de 2006 por la conducta de acoso laboral ejercida por el encargado del almacén frente a su representada y tolerada por la empresa NGB S.A.S.; en consecuencia **iii)** se declare ineficaz o inexistente, sin solución de continuidad el despido de su poderdante, condenando a la sociedad demandada a **iv)** pagar los salarios dejados de percibir, prestaciones sociales y seguridad social hasta la fecha de su reintegro, así como las costas del proceso. **v)** Subsidiariamente solicita a su favor, la nivelación salarial

en cuantía de \$1.110.000,00 correspondiente al cargo de almacenista para el que aduce fue contratada por la referida sociedad.

## **2. Supuestos fácticos.**

Informa que la demandante prestó sus servicios personales para las demandadas, a través de dos contratos, el primero desde el 2 de mayo de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2017 con la empresa COLOMBIANA DE BEBIDAS Y ENVASADOS S.A. en liquidación "COLBESA", que terminó mediante acta de transacción denominado por mutuo acuerdo, la cual suscribió para conservar su empleo con la nueva empresa. Y el segundo contrato a término indefinido desde el 1º de enero de 2018 al 31 de octubre del mismo año, con terminación unilateral imputable al empleador que toleró conductas de acoso laboral establecidas en el artículo 2º numerales 1 a 4; artículo 4º literales a, b, e, f, h; artículo 7º literales c, d, i de la Ley 1010 de 2006 y malos tratos por parte del encargado del almacén, contra ella, quien elevó denuncia que terminó mediante acta de arreglo ante el Comité de Convivencia Laboral en el mes de noviembre de 2017; sin embargo, nunca cesaron los continuos hostigamientos degradantes contra su dignidad y la descalificación a su trabajo por parte del mismo empleado; lo que le generó graves afecciones en su salud.

Sostiene que desempeñó los cargos de almacenista y operaria de logística del encargado de almacén, quien le ponía otras funciones que no le correspondían, como hacer aseo, con el propósito de aburrirla y con la tolerancia cómplice de la empresa NGB, tal como se evidencia en la certificación del 3 de agosto de 2018. Y que la empresa NGB para darle fin al conflicto decide despedirla sin justa causa.

Reitera que entre la empresa COLBESA y NGB existió una sustitución patronal, disfrazada en la terminación del contrato con el antiguo empleador por mutuo acuerdo, con el fin de evitar el pago de indemnizaciones y por parte de la trabajadora con la necesidad de conservar el empleo.

## **3. Contestaciones de demanda.**

### **3.1. Colombiana de Bebidas y Envasados S.A. en liquidación COLBESA**

Indica que las pretensiones primera, segunda y sexta están dirigidas a un tercero y los hechos que en ellas se discuten no le constan. Respecto a las pretensiones tercera, cuarta y quinta, considera que la actora no especifica a cuál de las dos empresas demandadas se refiere, no obstante y en caso de tratarse de su representada se opone, toda vez, que la terminación de mutuo acuerdo fue ajustada a derecho, por lo que no opera el reintegro laboral, igualmente nada adeuda a la

actora por acreencias laborales y la queja por acoso laboral que instauró la colaboradora durante la relación vigente con COLBESA fue el 19 de octubre de 2016 y la terminación por mutuo acuerdo entre las partes data del 31 de diciembre de 2017, es decir, transcurrieron más de los 6 meses a que se refiere la norma de estabilidad reforzada.

Se opone a las pretensiones séptima y subsidiaria, toda vez que la terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo entre las partes está contemplada en el artículo 61 del CST y la actora al firmar el acta de transacción lo hizo sin reparo alguno, aceptando su contenido, de manera libre, voluntaria y espontánea, sin errores de vicios en el consentimiento y, por el contrario, firmó el documento como señal de aceptación sin que existiera en el mismo alguna nota de inconformidad. En el acta se puede observar que a la actora se le reconoció un dinero a título de transacción por valor de \$1.157.907,00 y que hoy extrañamente desconoce; pese a que se trata de una cantidad superior a la liquidación de indemnización por despido sin justa causa, dinero que deberá ser compensado en caso de una eventual condena y la diferencia devuelta a su representada, sin que por ello se esté allanando a los hechos de la demanda. También se opuso a la pretensión octava y en su lugar, solicita se condene a la demandante al pago de costas procesales.

Finalmente propuso las excepciones de prescripción o caducidad, inexistencia de la obligación, petición de lo no debido, pago, prescripción, compensación, innominada y buena fe.

### **3.2. Nueva Generación de Bebidas S.A.S, NGB.**

Se opuso a todas y cada una de las pretensiones, indicando que la actora suscribió un contrato de trabajo a término indefinido que inició el 1º de enero de 2018 y terminó el 31 de octubre del mismo año por decisión unilateral de su representada, por lo que pagó la indemnización de ley por valor de \$885.629,00 pues para la fecha la actora no tenía ninguna estabilidad laboral reforzada y jamás presentó queja ante el Comité de Convivencia o Ministerio de Trabajo por supuesto acoso laboral y la demandante tampoco lo demostró, por tanto la pretensión de reintegro no está llamada a prosperar. Aunado a lo anterior, tan solo se evidencia en la prueba documental unos correos dirigidos a una colaboradora de su representada, pero en los correos no se utilizó el dominio de la empresa sino utilizó: @colbesa.com.co y no @ngb.com.co.

Explica que el señor Marvin ejercía el mismo cargo de la actora OPERARIO DE ASEO, percibiendo el mismo salario tal y como consta en la prueba documental arrojada.

Finalmente propuso como excepciones previas la de prescripción o caducidad, ineptitud de la demanda por falta de los requisitos formales o por indebida acumulación de pretensiones, habersele dado a la demanda el trámite de un proceso diferente al que corresponde y de fondo, inexistencia de la obligación, petición de lo no debido, pago, prescripción y compensación, la innominada y buena fe.

#### **4. Decisión de primera instancia.**

A través de la sentencia que se revisa, la A quo declaró, entre otros, la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre la sociedad NUEVA GENERACION DE BEBIDAS S.A.S. y la actora, desde el 1º de enero de 2018 al 31 de octubre de la misma anualidad, absolvió a las sociedades COLBESA S.A. EN LIQUIDACION Y NUEVA GENERACION DE BEBIDAS S.A.S. de todas las pretensiones de la actora a quien y condenó en costas.

Para adoptar tal determinación, señaló que durante el contrato a término indefinido celebrado entre la actora y la empresa NUEVA GENERACION DE BEBIDAS S.A.S, para el periodo del 1º de enero a 31 de octubre de 2018, no se observa que la demandante haya puesto en conocimiento de su empleador, ni ante sus jefes, las modalidades y conductas de acoso laboral que alega, pues la queja presentada por la actora el 19 de octubre de 2016 ante el Comité de Convivencia Laboral de la empresa COLBESA y en contra del fallecido DIEGO CAMPO (q.e.p.d), para la fecha de terminación del vínculo laboral (31 de octubre de 2018) ya había sobrepasado la vigencia de 6 meses que establece la norma, tampoco se encuentra viciada el acta del acuerdo transaccional, que hizo tránsito a cosa juzgada y entre COLBESA S.A. EN LIQUIDACION y POSTOBON S.A. quien posteriormente cedió el contrato de trabajo de la demandante a NUEVA GENERACION DE BEBIDAS S.A.S., no existió una sustitución de empleadores. Quedando sin piso la indemnización por despido injusto reclamado.

Respecto a la nivelación salarial reclamada, la actora no demostró que ocupaba el mismo cargo, realizaba las mismas funciones, tenía igual jornada laboral y condiciones de eficiencia similares al cargo de almacenista, pues el cargo para el que fue contratada fue el de Operario de Logística y tomó como referente al operario de aseo desempeñado por el señor Marvin Sánchez, para reclamar la nivelación salarial, pero de acuerdo con los desprendibles que militan en el plenario, ella devengó el mismo salario que el señor Sánchez, quien fue promovido a operario de almacén cuando la demandante ya había sido desvinculada de la entidad.

## **5. Recurso de apelación.**

La parte demandante interpuso recurso de apelación contra la decisión de primer grado, centrando su inconformidad en la desigualdad existente frente a otros trabajadores que están en las mismas circunstancias, pues la actora fue contratada por MGB POSTOBON como OPERARIA LOGÍSTICA adscrita al almacén, el señor de aseo fue promovido a OPERARIO 3 adscrito al almacén, con un salario superior al de operario de almacén, entonces la OPERARIA LOGÍSTICA adscrita al almacén, teniendo en cuenta las funciones que desempeñaba debió percibir un salario superior. Por lo tanto, considera que se le debe ajustar su salario y condenar a la empresa incluso hasta la indemnización del artículo 65 del C.S.T.

## **6. Trámite de segunda instancia**

### **6.1. Alegatos de conclusión.**

Previo traslado para alegatos de conclusión en aplicación del artículo 13 de Ley 2213 de 2022, la apoderada judicial de la parte demandada COLBESA EN LIQUIDACION solicita confirmar la sentencia, reiterando los argumentos que sustentaron el fallo.

## **CONSIDERACIONES DE LA SALA**

### **1. Consonancia.**

El artículo 35 de la Ley 712 de 2001, por medio del cual se adicionó el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, 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 puntos que no fueron materia de apelación.

### **2. Problema jurídico.**

De acuerdo con el objeto de la apelación, corresponde a la Sala establecer:

2.1. ¿Hay lugar a revocar la sentencia absolutoria y ordenar la nivelación salarial y reajuste de prestaciones sociales que reclama la actora, al constatarse una diferenciación salarial injustificada de trabajadores que desempeñan el mismo cargo, desarrollan las mismas funciones y requieren los mismos requisitos para ocuparlo?

2.2. De ser positiva la respuesta: ¿Cuáles son los salarios y prestaciones sociales que se deben reajustar?

### **3. Respuesta al primer interrogante planteado.**

La respuesta al interrogante será **negativa**. La tesis de la Sala se orienta a confirmar la decisión de primer grado. Lo anterior, como quiera que, no encuentra acreditada la desigualdad salarial que predica la actora, pues no se observan diferencias injustificadas respecto al salario básico de cada nómina, entre los dos trabajadores, tampoco se tiene certeza que la demandante desempeñara las funciones del cargo de AUXILIAR DE ALMACEN, pues las certificaciones allegadas, no dan cuenta de tal situación, no se conocen en detalle las funciones, el salario, las exigencias de cualificación del cargo de auxiliar de almacén, y si la actora cumplía los requisitos para desempeñarse como tal y si estaba en las mismas condiciones académicas que la persona que ejercía dicho cargo, ni el nivel de desempeño del empleado a cargo.

Los fundamentos de la tesis son los siguientes:

#### **2.1.1. Igualdad en materia laboral.**

Consabido es que el principio de igualdad conlleva la garantía de que no se contemplen prerrogativas o excepciones que excluyan a unas personas o grupos, de los que se otorgan a otros en idénticas circunstancias.

En tal sentido, es preciso tener presente que la real y efectiva igualdad consiste en aplicar la ley en cada una de las situaciones según las diferencias constitutivas de ellos, pues el artículo 13 Superior tiene una concepción objetiva y no formal, de la igualdad toda vez que se predica de la identidad de los iguales y de la diferencia entre los desiguales, es decir que, autoriza un trato diferente siempre y cuando sea razonablemente justificado. Por su parte, el artículo 53 ibídem, consagra entre otros principios, el de igualdad laboral, que prohíbe discriminar a las personas por razones subjetivas de edad, género, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales. Y en desarrollo de este principio constitucional, nuestro ordenamiento jurídico laboral, establece en el artículo 10 del CST, la igualdad de trabajadores.

De acuerdo con el artículo 145 del CST, *el salario mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural*; el artículo 146 se refiere a los factores para fijarlo, entre ellos, el costo de la vida, las modalidades del trabajo, la capacidad

económica de las empresas y {empleadores} y las condiciones de cada región y actividad. Así como la habitación y alojamiento que el empleador proporciona a sus trabajadores. Y el artículo 132 y siguientes de la misma obra, establecen diversas modalidades salariales que pueden pactar trabajadores y empleadores: jornal y sueldo, ordinario o integral, fijo, variable o mixto, en dinero o en especie, salario integral. Este mismo artículo señala la ineficacia del pacto del salario por debajo del mínimo legal mensual vigente, excepto cuando la jornada laboral sea inferior a la ordinaria y de manera proporcionada.

Respecto al principio "a trabajo igual, salario igual", la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia de manera reiterada, ha señalado que el derecho a la igualdad no plantea una igualdad matemática, sino una igualdad real, la cual persigue un trato igual a las personas que se encuentran bajo unas mismas condiciones.<sup>1</sup>

De acuerdo con lo anterior, se justifica un trato diferente en el evento en que no haya igualdad de condiciones.

Así las cosas, no puede darse un trato discriminatorio entre trabajadores, que, cumpliendo la misma labor con idénticas responsabilidades, sean objeto de una remuneración diferente. En consecuencia, al empleador, le estaría vedado desarrollar criterios, subjetivos, amañados y caprichosos para justificar un trato discriminatorio entre trabajadores que desarrollan la misma actividad.

Ahora bien, el artículo 143 del CST, modificado por el artículo 7º de la Ley 1496 de 2011, establece el derecho a una igualdad real entre los trabajadores al determinar "a trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual..."; incluyendo en éste los elementos contemplados en el artículo 127 ibidem, normativa que de manera específica prevé que debe considerarse como salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

La jurisprudencia de nuestro Tribunal de cierre en materia laboral, ha planteado que para que sea válido el pacto encaminado a determinar que ciertos beneficios o

---

<sup>1</sup> CSJ SL3165 -2018, CSJ SL, 5 feb. 2014, rad. 39858, CSJ SL 20 oct. 2006, rad. 28441.

auxilios extralegales no tendrán incidencia salarial, este debe ser expreso, claro, preciso y deben detallarse los rubros cobijados en él, no siendo posible el establecimiento de cláusulas globales o genéricas, tanto así que la duda en torno a la naturaleza de los pagos realizados, debe resolverse a favor de la regla general, es decir, que para todos los efectos el pago es de naturaleza salarial.<sup>2</sup>

Además, es preciso tener presente que el numeral 1º del artículo 143 del CST ya traído a colación, define el “trabajo igual” a partir de tres elementos: 1. igualdad de cargo, 2. jornada y 3. eficiencia; los cuales deben ser demostrados dentro del trámite procesal para que el juez pueda decidir de manera favorable al peticionario.

Igualmente, de acuerdo con los argumentos de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, cuando existe diferenciación salarial no solo constituye una violación a la legislación laboral nacional, sino también a los tratados internacionales ratificados por Colombia, los que de conformidad con las previsiones del artículo 93 constitucional hacen parte de nuestro bloque de constitucionalidad; atentando en consecuencia contra el Convenio 111 de la OIT, ratificado por la Ley 22 del 14 de junio de 1967, que en el numeral 1º del artículo 1º prevé: “1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.”

Respecto a los convenios 100 y 111 de la OIT señaló la CSJ-SL en sentencia CSJ SL1327-2015, deben ser acatados “como guía interpretativa del restante ordenamiento jurídico”, pues, al referirse a dichos instrumentos internacionales, “a partir de la Constitución de 1991, por efecto del artículo 93 superior, ambos convenios internacionales ‘prevalecen en el orden interno’, (...) Esto significa que los citados convenios se erigen en razones para las reglas legales que en Colombia regulan la igualdad y no discriminación en materia retributiva en el ámbito laboral” (CSJ SL16217-2014 y SL3926-2020).

Conforme a ello, la Sentencia C-250 de 2012, se refirió al principio “*a trabajo igual, salario igual*” *corresponde a la obligación para el empleador de proporcionarles a*

---

<sup>2</sup> CSJ Sentencia 63988 del 16 de mayo de 2018.

*sus trabajadores una remuneración acorde con las condiciones reales del trabajo. Es decir, una que provenga de la observación de elementos objetivos y no de consideraciones subjetivas, caprichosas o arbitrarias. Así pues, quienes ocupan el mismo cargo, desarrollan las mismas funciones y demuestran tener las mismas competencias o habilidades para cumplir con la tarea que se les ha encomendado, deben percibir la misma remuneración, toda vez que no existen, en principio, razones válidas para tratarlos de forma distinta.”*

El alto tribunal constitucional indicó que para verificar la vulneración a este principio: i) debe estarse ante 2 o más sujetos que al desempeñar las mismas funciones y estar sometidos al mismo régimen jurídico de exigencias de cualificación para el empleo, son comparables y, no obstante, ello, ii) reciben una remuneración diferente, iii) se deben analizar las razones por las cuales existe la desigualdad, a efectos de determinar si ellas cuentan con un respaldo constitucional y si son lo suficientemente poderosas como para limitar el derecho fundamental a la igualdad.

También ha señalado unos criterios válidos que justifican una diferenciación salarial: (i) criterios objetivos de evaluación y desempeño; (ii) diferencias de la estructura institucional de las dependencias públicas en que se desempeñan cargos que se muestran *prima facie* análogos; y (iii) distinta clasificación de los empleos públicos, a partir de la cual se generan diferentes escalas salariales, que responden a *cualificaciones igualmente* disímiles para acceder a dichos empleos.

La Corte Suprema de Justicia en providencia del 4 de mayo de 2022 radicación 85.847, adujo:

*“...Sin embargo, esta Corporación precisará el citado criterio, en cuanto a que, 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», en casos como el presente, en que la relación laboral culminó en 2006, atendiendo al principio de la carga dinámica –y no estática- de la prueba, también deberá invertirse 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 trato. CSJ SL 17442 de 2014.*

***“Debe recordarse, que el artículo 7 de la Ley 1496 de 2011, estableció en materia de nivelación salarial una inversión de la carga de la prueba, como lo precisó la sentencia CSJ SL17462-2014, en los siguientes términos:***

*[...].*

*“Sin embargo, esta Corporación precisará el citado criterio, en cuanto a que, 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», en casos como el presente, en que la relación laboral culminó en 2006, atendiendo al principio de la carga dinámica –y no estática- de la prueba, también deberá invertirse 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 trato. (Resalta la Sala)»***

#### **4. Caso en concreto.**

En el recurso de alzada, no se cuestiona la existencia de la relación laboral entre las partes, ni los extremos temporales de la misma; por lo que el punto central del debate en esta instancia consiste en determinar si existe la diferenciación salarial injustificada que alega la demandante, a fin de obtener la nivelación salarial que reclama.

En ese orden, el 2 de mayo de 2016 la demandante fue contratada por COLOMBIANA DE BEBIDAS Y ENVASADOS S.A. EN LIQUIDACION “COLBESA S.A.” mediante contrato de trabajo a término indefinido para desempeñar el cargo de auxiliar de repuestos y suministros, devengando un salario de \$754.000,00 mensuales<sup>3</sup>

Posteriormente mediante acta de transacción celebrada entre las partes el 20 de diciembre de 2017, se da por terminada la relación laboral entre COLBESA S.A. y la actora por mutuo acuerdo.<sup>4</sup>

Se observa contrato de trabajo a término indefinido entre la empresa POSTOBON S.A., suscrito el 1º de enero de 2018 con la demandante, en cuya cláusula primera objeto del contrato se indica que sus funciones son complementarias o anexas al cargo de OPERARIO LOGÍSTICA y/o las que encomiende el empleador, con un salario de \$27.990 diarios, pagaderos quincenalmente; el cual fue objeto de cesión a la empresa NUEVA GENERACIÓN DE BEBIDAS S.A.S “NGB S.A.S.”, según cláusula adicional al contrato de trabajo cesión del contrato por cambio de empleador del 1º de julio de 2018.<sup>5</sup>

Así mismo se observa certificación expedida por NUEVA GENERACIÓN DE BEBIDAS S.A.S “NGB S.A.S.” con fecha 3 de agosto de 2018, con una asignación salarial ochocientos setenta y un mil pesos m/cte. (\$871.000,00) y el cargo desempeñado es el de OPERARIO DE ASEO.<sup>6</sup>

<sup>3</sup> pág. 27 fl 16 carpeta 01PrimeraInstancia01Demanda y Anexos.

<sup>4</sup> Pag30, fl 18 Carpeta 01PrimeraInstancia01DemandayAnexos.

<sup>5</sup> pág. 21 fl 11, 12, 13, 14 y 15 CarpetaPrimeraInstancia01DemandayAnexos.

<sup>6</sup> Ibidem Fl 21 y 22

Igualmente se observa certificación expedida por la empresa NUEVA GENERACION DE BEBIDAS S.A.S “NGB S.A.S” a nombre de la demandante del 31 de octubre de 2018, en la cual se informa que desempeña el cargo de OPERARIO en el área de ALMACEN.<sup>7</sup>

Posteriormente y mediante oficio suscrito por el Representante Legal de NUEVA GENERACIÓN DE BEBIDAS S.A.S, le informa a la actora de la terminación del contrato laboral a término indefinido sin justa causa, a partir del 31 de octubre de 2018.<sup>8</sup>

La jefe de Gestión Humana de la demandada NUEVA GENERACION DE BEBIDAS S.A.S “NGB S.A.S”, el 27 de diciembre de 2018, expide Certificación Laboral a nombre de la actora con una asignación salarial de \$871.000.<sup>9</sup>

En respuesta al derecho de petición elevado por la actora el 3 de diciembre de 2018, la empresa NGB S.A.S, le indica entre otros que, *“respecto al cargo desempeñado por Usted, en la empresa NGB S.A.S, aclaran que por un error involuntario se consignó el cargo de operario Logístico, sin embargo, sus funciones reales siempre correspondieron al cargo de OPERARIO DE ASEO devengando el mismo salario que sus compañeros con similares funciones.”*<sup>10</sup>

Respecto al señor MARVIN FARID SANCHEZ GARCES con quien se compara la actora, se encuentra contrato de trabajo a término indefinido del 1º de enero de 2018 para desempeñar el cargo de OPERARIO LOGISTICO, con salario de \$27.990 diarios, pagaderos quincenalmente y otro si al contrato de trabajo del 7 de noviembre de 2018 en el que modifican el contrato de trabajo suscrito con NUEVA GENERACION DE BEBIDAS S.A.S. el 1 de enero de 2018 en cuanto al cargo que será el de OPERARIO III y el salario que será de \$1.300.000.

Se observa constancia de no conciliación entre las partes, ante el Ministerio de Trabajo Dirección Territorial del Cauca, del 15 de enero de 2019 por solicitud de reliquidación de indemnización por despido sin justa causa y reajuste salarial solicitado por la actora en la suma de \$1.100.000,00. (fl27CarpetaPrimeraInstancia01DemandayAnexos).

A folio 133 de la contestación de la demanda se observa que efectivamente la actora figura con el cargo de operario de aseo.

<sup>7</sup> fl20CarpetaPrimeraInstancia01DemandayAnexos.

<sup>8</sup> Fl17Carpeta Primera Instancia01DemandayAnexos.

<sup>9</sup> 01CuadernoPrincipal.06AnexosContestaciónNuevaGeneración.

<sup>10</sup> Fl 24CarpetaPrimeraInstancia01Demanday anexos.

Así como certificación laboral expedida por la Dirección de Compensación y nómina de Postobón en el cual informa que la demandante desempeña el cargo de operario de aseo en el área de Almacén General de Caloto (05Contestacion).

Así las cosas y siguiendo la jurisprudencia reiterada y pacífica de la Corte Constitucional y Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, cuando se resuelve litigios por la aplicación del principio de trabajo igual, salario igual, el trabajador que alega su aplicación, únicamente debe probar la diferencia de salario y la identidad de cargo o de funciones. Por su parte, el empleador debe demostrar que esta diferenciación obedece a factores objetivos, tales como horario y condiciones de eficiencia.

**1. Existen 2 o más sujetos que desempeñan las mismas funciones y están sometidos al mismo régimen jurídico de exigencias de cualificación para el empleo:**

Conforme a las pruebas documentales, se observa que tanto la demandante como el señor MARVIN FARID SANCHEZ fueron vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido por la empresa POSTOBON S.A, desde el 1º de enero de 2018 para desempeñar las funciones del cargo de OPERARIO LOGÍSTICA y/o las que encomiende el empleador, con un salario de \$27.990 diarios, pagaderos quincenalmente; los cuales, fueron objeto de cesión a la empresa NUEVA GENERACIÓN DE BEBIDAS S.A.S “NGB S.A.S.”, desde el 1º de julio de 2018.

Esta situación fue aclarada por los señores MARVIN FARID SANCHEZ y BEATRIZ EUGENIA QUINTERO CORRALES, jefe de Gestión Humana de la empresa NUEVA GENERACION DE BEBIDAS S.A.S, en sus declaraciones, en las que sostuvieron que los cargos desempeñados fueron los de operarios de aseo; tal como se corrobora con las constancias expedidas a la actora.<sup>11</sup>

**2. Reciben una remuneración diferente.**

La actora reclama igualdad salarial y para ello, en la audiencia de conciliación manifestó que pasó de la empresa COLBESA S.A. por sustitución patronal a NUEVA GENERACION DE BEBIDAS, con diferente cargo al asignado en el contrato de trabajo, con diferente salario, ejerciendo los mismos cargos y funciones que sus compañeros; y solicitó que la indemnicen con el salario de una ALMACENISTA que es más o menos de \$1.110.000, que corresponde al mismo que devengaban sus compañeros de funciones, desde que firmó contrato con la

---

<sup>11</sup> Certificación del 27 de junio de 2018 de la empresa GASEOSAS POSADA TOBON S.A. POSTOBON, Certificaciones del 3 de agosto y 31 de octubre de 2018 de la empresa NGB S.A.S.

empresa NGB, al respecto, el señor MARVIN FARID SANCHEZ, en su declaración informó que trabaja desde el año 2018 en NUEVA GENERACION DE BEBIDAS S.A.S, y que el cargo que ostentaba desde el 1º de enero de 2018 hasta octubre del mismo año era el de OPERARIO DE ASEO, mismo cargo que tenía la demandante, que recibían el mismo salario que equivalía a un salario mínimo y la única diferencia eran las horas extras, pues habían días que le tocaba hacer horas extras, afirmación ratificada por la señora BEATRIZ EUGENIA QUINTERO CORRALES, jefe de Gestión Humana, quien indicó que desde el año 2018 trabaja en Nueva Generación de Bebidas S.A.S y que tanto la demandante como el señor Marvin Sánchez tenían el mismo cargo de operario de aseo y cuando se cambió al señor Marvin a operario de almacén, la demandante ya no estaba en la empresa.

En ese sentido, se revisan los comprobantes de nómina aportados:

DESPRENDIBLE PAGO MES	ALEXANDRA CAMPO \$	MARVIN SANCHEZ \$
Enero	419.850,00	419.850,00
	447.840,14	447.840,14
Febrero	419.850,00	419.850,00
Incapacidad	279.900,14	363.870,14
Marzo	419.850,00	419.850,00
	447.840,14	447.840,14
Abril	335.880,00	1.063.619,86 vacaciones
		139.949,86
Mayo	419.850,00	419.850,00
	447.840,14	447.840,14
Junio	391.859,86	
	419.850,00	419.850,00
Julio	435.500,00	435.500,00
	435.500,00	435.500,00
Agosto	435.500,00	406.466,52
	435.500,00	435.500,00
Septiembre	435.500,00	435.500,00
	406.466,52	435.500,00
Octubre	435.500,00	435.500,00
	435.500,00	435.500,00
Noviembre		435.500,00
		864.500,00
Diciembre		520.000,00
		650.000,00

Esta instancia no encuentra acreditada la desigualdad salarial que predica la actora, pues no se observan diferencias injustificadas respecto al salario básico de cada nómina, entre los dos trabajadores, tampoco se tiene certeza que la demandante desempeñara las funciones del cargo de AUXILIAR DE ALMACEN, pues las

certificaciones allegadas no dan cuenta de tal situación, como por ejemplo la certificación del 27 de junio de 2018 de la empresa GASEOSAS POSADA TOBON S.A. POSTOBON según la cual, la actora está vinculada con ellos, mediante contrato a término indefinido, desde el 1º de enero de 2018 en el cargo de OPERARIA DE ASEO en el AREA DE ALMACEN GENERAL CALOTO, con ingreso mensual de \$839.700,00; o la certificación del 3 de agosto de 2018 de la empresa NGB S.A.S. en que se indica que la actora para esa fecha se encuentra vinculada con la empresa desde el 1º enero de 2018, con un salario de \$871.000,00 en el cargo de OPERARIO ASEO mediante contrato a término indefinido. Para el 31 de octubre de 2018 la misma empresa certifica que la actora laboró desde el 1º de enero hasta el 31 de octubre de 2018 en el cargo de OPERARIO en el área de ALMACEN. Y el 27 de diciembre de 2018 la misma empresa le certificó las mismas fechas de inicio y terminación de labores, último salario básico devengado de \$871.000,00 y terminación sin justa causa.

En el mismo sentido, la empresa NGB S.A.S. en respuesta a la petición de la actora del 3 de diciembre de 2018, le aclara que el cargo desempeñado en la empresa fue el de OPERARIO DE ASEO devengando el mismo salario que sus demás compañeros con similares funciones y por error se certificó en el cargo de OPERARIO LOGISTICO y que ella nunca se desempeñó en el cargo de AUXILIAR DE ALMACEN. Lo mismo quedó corroborado en la liquidación contrato de trabajo del 31 de octubre de 2018 suscrita por la actora aparece con el cargo de OPERARIO DE ASEO con un salario básico de \$871.000,00 mientras que el único documento en el que aparece registrada en el cargo de auxiliar de almacén es la historia clínica No. 1130612155 de la Fundación Propal.

Tampoco se conocen en detalle las funciones del cargo de auxiliar de almacén, las exigencias de cualificación para ese empleo y si la actora cumplía los requisitos para dicho cargo y si estaba en las mismas condiciones académicas que la persona que desempeñaba dicho cargo, ni el nivel de desempeño del trabajador a cargo.

Al no estar demostrada la desigualdad pregonada, no hay necesidad de analizar las razones de la misma, ni el segundo problema jurídico y tal sentido, esta Sala comparte la decisión de primera instancia al negar el reajuste salarial pretendido, en tanto, no se encuentra un fundamento razonable que evidencie un trato discriminatorio a la actora en materia retributiva, pues no se demostró en autos que los trabajadores con los cuales se pretendía comparar estuvieran en idéntica situación laboral.

En consecuencia, se confirmará la sentencia objeto de apelación.

#### 4. Costas.

De conformidad con el artículo 365 del C.G.P. y el Acuerdo PSAA16-10554 del 5 de agosto de 2016, emanado del C.S. de la J., se impondrá condena en costas de segunda instancia a cargo de la parte apelante y en favor de la demandada, dado el fracaso del recurso de apelación. Las agencias en derecho se fijarán en auto aparte.

#### DECISIÓN

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

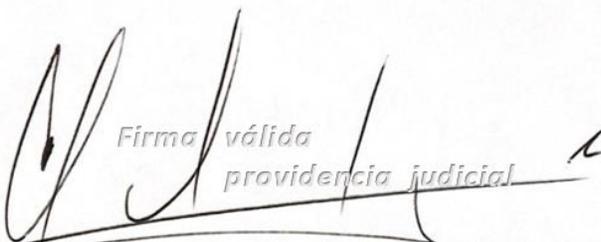
#### RESUELVE:

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el proferida el 16 de agosto de 2022 por el Juzgado Promiscuo del Circuito Caloto –Cauca, conforme a las razones indicadas en la parte considerativa de esta providencia.

**SEGUNDO: CONDENAR EN COSTAS** de segunda instancia al apelante y en favor de la parte demandada. Las agencias en derecho se fijarán en auto aparte.

**TERCERO: NOTIFICAR** esta decisión por estados electrónicos, conforme con lo señalado en la Ley 2213 de 2022, con inclusión de esta providencia. Asimismo, por edicto, el que deberá permanecer fijado por un (1) día, en aplicación de lo consagrado en los artículos 40 y 41 del C.P.T. y de la S.S.

#### NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE

  
*Firma válida  
providencia judicial*  
**CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ**  
**MAGISTRADA PONENTE**

  
*Firma válida  
providencia judicial*  
**CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA**  
**MAGISTRADO SALA LABORAL**



*Firma válida  
providencia judicial*

**LEONIDAS RODRIGUEZ CORTES  
MAGISTRADO SALA LABORAL**