

TEMA: NIVELACIÓN SALARIAL - A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. A los profesionales B de EPM les corresponde la gestión de contratos de valor económico superior al que manejaba la demandante, cumpliendo así la empresa con la carga probatoria para desvirtuar la presunción de trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, establecida a favor de la demandante por el numeral 3º del artículo 7º de la Ley 1496 de 2011, modificatorio del 143 del C. S. del T /

HECHOS: Las pretensiones de la acción de orientan a que se declare que, desde el 1 de enero de 2009 y hasta el 4 de septiembre de 2018, ejerció a plenitud la categoría de Profesional B en contratación con la demandada; se le condene a pagar de manera retroactiva la nivelación salarial correspondiente, así como el reajuste de prestaciones sociales, prima de navidad, vacaciones, antigüedad y aportes a la seguridad social; pide también sanción moratoria de conformidad con lo establecido en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990. En primera instancia se absolvió a la demandada Empresas Públicas De Medellín E.S.P. de las pretensiones incoadas en su contra. Le corresponde a la Sala determinar en virtud del recurso de apelación si le asiste derecho a Nancy Elena Lopera Sánchez al reconocimiento y pago de la nivelación salarial, en el cargo de Profesional B desempeñado y comparada específicamente con la señora Dora Alba Hincapié Zapata, quien percibe una asignación salarial superior.

TESIS: (...) el tema de la nivelación salarial se debe analizar a partir de los artículos 13 y 53 de la Constitución Política, el primero establece como derecho fundamental la igualdad de las personas ante la Ley, sin lugar a discriminaciones por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica; el segundo, referido a la igualdad de oportunidades para los trabajadores, remuneración mínima, vital y móvil proporcional a la cantidad y calidad trabajo; e igualmente, los artículos 10 del C. S. del T.: todos los trabajadores son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, y, en consecuencia, queda abolida toda distinción jurídica entre trabajadores por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, salvo las excepciones establecidas por la ley; y por la fecha de ocurrencia de los hechos que motivan la pretensión, el artículo 7º de la Ley 1496 de 2011, que modificó el 143 del C. S. del T., según el cual: 1. A trabajo igual desempeñado en 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. 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 de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación. (...) De acuerdo con lo expuesto, se tiene que la demandada en el escrito de contestación adujo que la diferencia salarial existente entre la actora y Dora Alba Hincapié, responde a factores objetivos que justifican la desigualdad, pues mientras Nancy maneja contratos que no superaban los 100 SMLMS hasta 2018 y luego, debido a los cambios efectuados por el comité de gerencia, pactos que no excedían los 250 SMLMS, con bajo nivel de riesgo y formatos estándar que no requerían seguimiento, ni pólizas de seguros, Dora Alba desempeñaba un rol negociador con mayor complejidad, adicional a que los acuerdos ejecutados por esta tenían cuantías superiores y que en la planta donde trabaja la demandante, Unidad de Compras Operativas, nunca se ha tenido alguien con el cargo de Profesional B, supuestos debidamente soportados con los medios de convicción allegados. (...) Por lo tanto, forzoso resulta concluir, a partir de los medios de prueba presentados, que a los profesionales B les corresponde la gestión de contratos de valor económico superior al que manejaba la señora Nancy, cumpliendo así la empresa

con la carga probatoria para desvirtuar la presunción de trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, establecida a favor de la demandante por el numeral 3º del artículo 7º de la Ley 1496 de 2011, modificadorio del 143 del C. S. del T., por lo que se impone la confirmación de la sentencia revisada. (...)

M.P: LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL

FECHA: 25/06/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL

PROCESO	Ordinario
DEMANDANTE	Nancy Elena Lopera Sánchez
DEMANDADA	Empresas Públicas de Medellín E.S.P.
PROCEDENCIA	Juzgado 19 Laboral del Circuito
RADICADO	05001 3105 019 2021 00507 01
INSTANCIA	Segunda
PROVIDENCIA	Sentencia Nro. 114 de 2024
TEMAS Y SUBTEMAS	Nivelación salarial con cargo de profesional B en contratación.
DECISIÓN	Confirma sentencia absolutoria

En la fecha, **veinticinco (25) de junio de dos mil veinticuatro (2024)**, el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral integrada por los magistrados: **Orlando Antonio Gallo Isaza, María Nancy García García**, y como ponente **Luz Amparo Gómez Aristizábal**, procede a emitir pronunciamiento con relación al recurso de apelación interpuesto por la apoderada de la señora **Nancy Elena Lopera Sánchez**, frente a la sentencia proferida por el Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito, dentro del proceso que promoviera contra **Empresas Públicas de Medellín E.S.P.** Radicado único nacional 05001 3105 **019 202 00507** 01.

La Magistrada ponente, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración el proyecto discutido y aprobado mediante acta **Nro. 011** que se plasma a continuación:

Antecedentes

Las pretensiones de la acción de orientan a que se declare que, desde el 1 de enero de 2009 y hasta el 4 de septiembre de 2018, ejerció a plenitud la categoría de Profesional B en contratación con la demandada. En consecuencia, se le condene a pagar de manera retroactiva la nivelación salarial correspondiente, así como el reajuste de prestaciones sociales, prima de navidad, vacaciones, antigüedad y aportes a la seguridad social. Pide también sanción moratoria de conformidad con lo establecido en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, indexación y costas.

En sustento de ello, afirma que se vinculó a E.P.M. mediante contrato a término indefinido el 9 de septiembre de 1991, encontrándose en el cargo de tecnóloga administrativa, siendo abogada con especialización en derecho del trabajo y la seguridad social. Asevera que en la demandada existe una estructura de cargos de técnico, tecnólogo y profesional de contratación, estando estos últimos clasificados en las categorías A, B y C. Esta codificación para diferenciar las funciones asignadas en los manuales, así como para establecer un salario básico distinto para cada clase, siendo el menor el tipo A y el mayor el C. Indica que del 01 de enero de 2009 al 2014 ejerció como profesional B en contratación, subgerencia ambiental, hoy unidad de gestión ambiental y social - generación energía. Desde abril de 2014 hasta septiembre de 2018, estuvo como profesional B en contratación en la unidad de compras; no obstante, estaba en nómina como tecnóloga administrativa y así era remunerada. Precisa que ha realizado las funciones de contratación bajo los lineamientos y procedimientos para el proceso de adquisición de bienes y servicios que efectúan los profesionales B, además de cumplir con todos los requisitos impuestos por la compañía para este cargo. Expone que no existe discrepancia en cuanto a las funciones, experiencia general y específica, estudios, eficacia de las actividades, responsabilidad e intensidad de las

labores llevadas a cabo por ella y la señora Dora Alba Hincapié, quien es profesional B. Narra que el 19 de marzo de 2021 solicitó a la demandada la nivelación salarial, recibiendo respuesta negativa mediante comunicado del 14 de abril del mismo año. Destaca que el salario del tecnólogo administrativo es de \$4.172.160, mientras que el de profesional B en contratación es de \$7.098.000, y que es afiliada a la organización sindical, por lo cual es beneficiaria de la convención colectiva.

Después de subsanadas las deficiencias advertidas, en auto del **13 de enero de 2022, se admitió** y ordenó dar trámite a la acción. Debidamente enterada de la actuación la pasiva allegó contestación, aceptando el cargo desempeñado por la demandante como Tecnóloga Administrativa, y aclarando que durante toda la vinculación laboral ha ejecutado varios oficios, así: del 9 de septiembre de 1991 al 19 de abril de 1993 en el cargo de Auxiliar de Oficina; del 20 de abril de 1993 al 30 de julio de 2000 como Secretaria C; del 31 de julio de 2000 al 29 de julio de 2003 como Auxiliar Administrativo 7; del 30 de julio de 2003 al 3 de abril de 2005 como Auxiliar Administrativo 9; del 4 de abril de 2005 al 2 de octubre de 2008 como Auxiliar Administrativo 11; y **a partir del 3 de octubre de 2008 fue incorporada al cargo de Tecnóloga Administrativa**, conforme a la decisión de la Junta Directiva del 01 de septiembre de 2008, adoptada mediante Resolución No. 1695 de septiembre 18 de 2018 de la Gerencia General, cuyas funciones a desempeñar están en los manuales de descripción de oficios. También admite la reclamación administrativa y la respuesta brindada. Los restantes supuestos no son ciertos o no son hechos.

Señala que la diferencia de salario entre el profesional C, B y A se justifica en el hecho de que dichos empleos tienen requisitos de estudio, experiencia y condiciones distintas para su desempeño, así como funciones y responsabilidades diversas, las cuales están descritas en el Manual

aprobado por la Junta Directiva de la entidad. Narra que el período en que la demandante prestó servicios para la Subgerencia Ambiental, hoy Unidad de Gestión Ambiental y Social - Generación Energía, fue entre el 01 de julio de 2010 hasta el 03 de noviembre de 2013, no como ella afirma entre el 01 de enero de 2009 y el 2014, dependencia en la que estuvo sirviendo de apoyo a los procesos de la organización, específicamente en la adquisición de bienes y servicios. No consta en la hoja de vida que esta hubiese sido trasladada al rol de profesional B en contratación, ni que hubiese ganado un proceso de selección que le permitiera acceder a una posición de mayor responsabilidad y superior jerarquía. Asevera que en el puesto de Tecnóloga Administrativa, y más concretamente en el de la señora Nancy Lopera en la Unidad de Compras Operativas, esta no participaba en contrataciones que superaran el monto de 100 SMLMV hasta septiembre de 2018 y, a partir de esa fecha, en los que estuvieran por encima de 250 SMLMV (cambio autorizado por el Comité de Gerencia a comienzos de 2018), ni realizaba tareas diferentes a las del puesto de Tecnóloga Administrativa, sin que en dicha unidad hayan existido profesionales B en el rol de compradores, por lo cual no era posible que esta ejerciera dicho puesto. Adicionalmente, el profesional tipo B en contratación, hoy profesional B en cadena de suministros, tiene funciones distintas a las de la actora. Plantea que, de conformidad con la información de la hoja de vida de la señora Nancy y de Dora Alba Hincapié con la que se compara, ambas han tenido un recorrido laboral diferente, con una experiencia general y específica, estudios y eficiencia disímiles. Resalta que ni Dora Alba ni Nancy han trabajado en la misma dependencia, ni en el mismo equipo de trabajo; por lo tanto, no es cierto que tengan las mismas funciones y roles. La primera tiene un papel negociador y la segunda un rol de compradora, siendo las actividades, responsabilidades y complejidad en los procesos contractuales diferentes, además de los montos a contratar de las unidades a las que pertenecen, las cuales están limitadas por los salarios mínimos legales vigentes. La dependencia de Compras Operativas maneja

adquisiciones menores. Aclara que la señora Dora Alba ha participado en procesos de selección que ha superado, lo cual le permitió acceder a puestos de mayor responsabilidad y superior jerarquía. **Resiste las pretensiones y propone como excepciones de mérito las que denominó:** prescripción parcial, pago, carencia de acción y derecho sustancial, genérica, buena fe y compensación.

La primera instancia culminó con sentencia proferida por el Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito, en cuya parte resolutive dispuso:

PRIMERO: ABSOLVER a la demandada EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLIN E.S.P. de las pretensiones incoadas en su contra por la demandante NANCY ELENA LOPERA SÁNCHEZ, según lo expuesto en la parte motiva de esta decisión.

SEGUNDO: DECLARAR probada la excepción denominada "carencia de acción y de derecho sustancial", según lo indicado en la parte considerativa.

TERCERO: COSTAS a cargo de la demandante y en favor de la accionada. Se fija agencias en derecho en la suma de \$400.000.

CUARTO: ORDENAR se surta el grado jurisdiccional de consulta, por tratarse de una decisión totalmente desfavorable a la trabajadora demandante. En consecuencia, se dispone la remisión del expediente al H. Tribunal Superior de Medellín – Sala Laboral.

El a quo, a partir de la prueba allegada, en especial de los testimonios, indicó que aunque existen algunas diferencias entre los dichos de los mismos, todos coincidieron en señalar que tanto la Unidad de Compras como la Unidad de Contratación utilizan el mismo sistema operativo, aunque manejan distintos tipos de contratos. Destacó que en la primera dependencia todos los empleados, salvo el jefe, son tecnólogos, mientras que en la segunda hay personal de diversas categorías. Además, mencionó que los procedimientos en la Unidad de Compras no requieren el mismo seguimiento y control que en la Unidad de Contratación. Afirmó que la diferencia principal entre los dos grupos radica en la cuantía de los proyectos, gestionándose en la Unidad de Contratación iniciativas de mayor

valor, sin que se evidencie que la demandante hubiera manejado tareas de cuantía elevada durante su tiempo en la Unidad de Compras.

Argumentó que, al comparar el trabajo de la demandante con el de Dora Alba, no se evidencia un trato desigual. Aunque puedan existir similitudes en los procedimientos, destacó que hay diferencias fundamentales, especialmente en relación con la cuantía de los proyectos gestionados por cada una, adicional a que el nivel salarial y las responsabilidades asociadas están directamente relacionados con el valor de los proyectos, lo cual es una práctica común en varios ámbitos laborales, sin que ello obedezca a una discriminación, sino a reconocer las discrepancias inherentes a las responsabilidades y niveles de trabajo asociados con iniciativas de diferentes montos.

Destacó que el proceso de selección para acceder a un puesto no impide que una persona sea asignada a realizar actividades distintas a las de su posición original. Sin embargo, no se puede otorgar una nivelación salarial basada en estos oficios sino están dentro del perfil del puesto para el que fue vinculada. Concluyó que la parte demandante no demostró un trato discriminatorio o desigual, ya que las tareas realizadas estaban dentro de su descripción de funciones y diferían de las de Dora Alba.

Inconforme con la decisión, **la apoderada de la parte demandante interpuso apelación, solicitando la revocatoria.** Argumenta que el despacho omitió la valoración de pruebas que demuestran que Nancy sí manejó contratos de alta cuantía durante su tiempo en la Unidad de Compras, los cuales superaban los 100 salarios mínimos. Además, cuestiona la afirmación de que los acuerdos realizados no requerían administración, ya que se acredita que sí demandaban garantías y seguimiento administrativo.

De la oportunidad para presentar alegaciones ante esta instancia, tanto la parte demandante como la demandada reiteraron los argumentos expuestos a lo largo del trámite, y la recurrente en la alzada. Además, E.P.M. sostiene que los contratos mencionados como no valorados son menores a 100 salarios mínimos, al contener el símbolo <.

En orden a decidir, basten las siguientes,

Consideraciones

De acuerdo con el recuento realizado, el **problema jurídico** a resolver por esta instancia, consiste en establecer si le asiste derecho a **Nancy Elena Lopera Sánchez** al reconocimiento y pago de la **nivelación salarial, en el cargo de Profesional B desempeñado y comparada específicamente con la señora Dora Alba Hincapié Zapata,** quien percibe una asignación salarial superior; y si la diferencia en la remuneración de las comparadas se explica o no en factores objetivamente justificables y debidamente acreditados, tal y como se expresa por la pasiva y lo encontré acreditado el a quo.

Pues bien, el tema de **la nivelación salarial** se debe analizar a partir de los artículos 13 y 53 de la Constitución Política, el primero establece como derecho fundamental la igualdad de las personas ante la Ley, sin lugar a discriminaciones por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica; el segundo, referido a la igualdad de oportunidades para los trabajadores, remuneración mínima, vital y móvil proporcional a la cantidad y calidad trabajo; e igualmente, los artículos 10 del C. S. del T.: *todos los trabajadores son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, y, en consecuencia, queda abolida toda distinción jurídica entre trabajadores por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, salvo las excepciones establecidas por la ley;* y por la fecha de

ocurrencia de los hechos que motivan la pretensión, el artículo 7º de la Ley 1496 de 2011, que modificó el 143 del C. S. del T., según el cual:

1. ***A trabajo igual desempeñado en 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.***
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 de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación.*** Negrillas intencionales.

En palabras de la Corte Constitucional:

*...el derecho a la igualdad, no plantea una igualdad matemática, sino una igualdad real, **que busca un trato igual a las personas que se encuentran bajo unas mismas condiciones, y que justifica un trato diferente sólo cuando se encuentran bajo distintas condiciones.** Con base en éste derecho fundamental contenido en la Carta Política es que se ha dado desarrollo al principio de "a trabajo igual, salario igual". **No se puede dar un trato discriminatorio entre trabajadores, que, cumpliendo una misma labor con las mismas responsabilidades,** sean objeto de una remuneración diferente. Al respecto cabe señalar que no se puede dejar en manos del mismo empleador, la posibilidad de que éste desarrolle criterios, subjetivos, amañados y caprichosos que pretendan justificar un trato discriminatorio entre trabajadores que desarrollan la misma actividad, ver entre otras, sentencia T – 018 de 1999. (las negrillas están fuera del texto original).*

Y en sentencia SU 519 de 1997 explicó que si dos trabajadores: **i)** ejecutan la misma labor, **ii)** tienen la misma categoría, **iii)** igual preparación, **iv)** los mismos horarios e **v)** idénticas responsabilidades, deben ser remunerados en la misma forma y cuantía, sin que la predilección o animadversión del patrono hacia uno de ellos pueda interferir el ejercicio del derecho al equilibrio en el salario, garantizado por la Carta Política en relación con la cantidad y calidad de trabajo.

Sobre el tópico, el órgano de cierre de esta especialidad, en la sentencia SL135-2023, puntualizó:

“Cabe resaltar que esta Corporación ha precisado que **es válido que existan diferencias en la remuneración de los trabajadores, siempre que estén fundadas en razones objetivas que no en el arbitrio del empleador u odiosas diferencias originadas en el sexo, origen étnico, nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica del trabajador, según los términos del artículo 13 Superior y los Convenios 100 y 111 de la OIT ratificados por Colombia, a más de lo preceptuado por el artículo 5 de la Ley 6.^a de 1945, en los cuales se regula la igualdad y no discriminación retributiva en las relaciones de trabajo subordinado.** En fallo CSJ SL14349-2017, expuso la Sala:

[...] los cargos oficiales están previstos en las concernientes plantas de personal y deben contar con una reserva presupuestal que respalde la cancelación de la respectiva remuneración; de otra parte, porque para acceder a ellos se imponen procedimientos y requisitos establecidos legalmente; de allí que sin interesar los títulos, la experiencia, competencia u otros aspectos que en particular exhiba cada servidor, éstos deberán devengar la misma retribución salarial establecida para cada cargo, lo cual ordinariamente ocurre a través de actos administrativos; aunque no se puede excluir radicalmente la aplicación del principio conocido como *«trabajo igual, salario igual»*, en los eventos en que los propios actos reguladores de las condiciones y formas de contratación exijan características personales que los diferencien.

Y en la SL1007-2024, especificó:

Ahora, en ese análisis debe tenerse presente que en la sentencia CSJ SL12814-2016, que precisamente destaca la censura, la Corte precisó que *«más allá de los criterios enlistados en los arts. (...) 143 del CST, (...) existen otros basados en razones objetivas que explican el trato diferente en oposición a la proscrita discriminación»*.

De acuerdo con lo anterior, **la Corte ha señalado que las retribuciones diferentes de trabajadores que desempeñen cargos iguales o semejantes, son acordes al ordenamiento jurídico y al principio de igualdad y no discriminación, en la medida en que se justifiquen u obedezcan a criterios objetivos o relevantes, pues de lo contrario, se estará en presencia de la vulneración del referido principio** (CSJ SL, 10 jun. 2005, rad. 24272, CSJ SL, en. 23 2007, rad. 27724, CSJ SL, 15 abr. 2014, rad. 46853, CSJ SL6217-2014, CSJ SL14403-2015, CSJ SL16217-2014 y CSJ SL5464-2015).

Ahora, frente a las cargas de las partes dentro del proceso, en las providencias SL493-2020 y SL520-2020, se retomaron los argumentos expuestos en la sentencia SL16404-2014, donde se explicó:

Cuando se demanda la igualdad salarial, al trabajador no le resulta posible demostrar además de la diferencia de salarios e igualdad de cargo y labor, la igualdad en las condiciones de eficiencia entre él y el otro trabajador, así como

*de jornada, **circunstancias estas últimas que si son de registro y conocimiento del empleador, quien se encuentra en una situación más favorable para aportar al proceso los medios probatorios que expliquen las razones objetivas de la diferencia salarial, por lo que realmente el llamado a probar este evento es el empresario o contratante.** En efecto, lo que debe probar el trabajador que solicita la nivelación salarial es la diferencia de salarios y la identidad de cargo; al empleador le corresponde probar que dicha diferencia obedece a factores objetivos, relacionados con la eficiencia y la jornada, a riesgo de resultar condenado.*

Y continua la decisión:

... 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. Incluso, el numeral 3ro del artículo 7º de la Ley 1496 de 2011, que modificó el artículo 143 del CST, haciendo eco de lo señalado, y como medida de acción afirmativa, materializó lo indicado, al establecer que «Todo trato diferenciado en material salarial o de remuneración, se presume injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación.»; y si bien esta modificación no aplica al caso concreto, por ser una norma posterior a los hechos, ilustra el derrotero que sobre el particular viene consolidando el Estado colombiano para frenar actos de discriminación, en asuntos de tipo salarial.

Y en la sentencia SL1550-2019 y SL15023-2016, precisó:

...la Sala tiene adoctrinado 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. Sobre el particular son ilustrativas las sentencias CSJ, SL 5 feb. 2014, Rad. 39858, y SL 20 oct. 2006, Rad. 28441, donde reiteró lo dicho en las de 10 de jun. 2005 y 24 de may. 2005, Rads. 24272 y 23148, respectivamente. Criterio adoctrinado anteriormente, en la sentencia CSJ SL, 25 sept. 1997, Rad. 9255, reiterada en la del 16 de nov. 2005, Rad. 24575.

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

De acuerdo con lo expuesto, se tiene que la demandada en el escrito de contestación adujo que la diferencia salarial existente entre la actora y **Dora Alba Hincapié**, responde a factores objetivos que justifican la desigualdad, pues mientras Nancy maneja contratos que no superaban los 100 SMLMS hasta 2018 y luego, debido a los cambios efectuados por el comité de gerencia, pactos que no excedían los 250 SMLMS, con bajo nivel de riesgo y formatos estándar que no requerían seguimiento, ni pólizas de seguros, Dora Alba desempeñaba un rol negociador con mayor complejidad, adicional a que los acuerdos ejecutados por esta tenían cuantías superiores y que en la planta donde trabaja la demandante, Unidad de Compras Operativas, nunca se ha tenido alguien con el cargo de Profesional B, supuestos debidamente soportados con los medios de convicción allegados.

Y ello es así, dado que, si bien se aprecia que las funciones de cada puesto de trabajo tienen diferencias básicas y específicas (pdf. 11. Pag. 52 a 135) y ello sería suficiente para dar al traste con las pretensiones de la actora, no se puede desconocer que los testigos Luz Marina Gómez Agudelo, Blanca Doris Carmona Laverde y Dora Alba Hincapié Zapata afirmaron que tanto Nancy como Dora Alba realizaban las mismas actividades en relación con la contratación y la administración, al exponer que ambas verificaban la etapa precontractual, elaboraban pliegos, realizaban estudios de aceptación de propuestas y revisaban las garantías antes de enviarlas al jefe para su aprobación. No obstante, estas declarantes, al igual que Gustavo de Jesús Muñoz Munera, fueron enfáticos en indicar que los procesos que llevaba a cabo Nancy no podían superar los 100 salarios mínimos y luego los 250 salarios, supuesto que si cobijaba a Dora Alba en la unidad de contratación como profesional B.

Así, la señora Luz Marina, al preguntársele qué hacían los profesionales B en relación con la tarea de contratación, respondió: ***Para el momento que yo***

estuve, hacían lo mismo solo que era de mayor cuantía, por decir algo hasta 1.000 o 2.000 salarios, y ellos hasta 5.000. Pero el proceso que yo llevaba a cabo cuando estaba en el área de identidad empresarial, cuando me tocaba contratar, era igual. Al requerírsele para que informara si la señora Nancy había realizado compras superiores a 250 salarios mínimos, manifestó: *No lo sé... no lo podría decir porque... yo me di cuenta que había hecho un proceso así porque tuve que llevarlo a la vicepresidencia, pero eran casos tan iguales que uno a veces ni se da cuenta de que estaba haciendo un proceso de mayor cuantía.* Al solicitarle indicara sobre el tipo de contratación que realizaba la señora Dora Alba, esgrimió: **No sé, eran las mismas compras, nos diferenciaba la cuantía,** y no sé si a ellas también les pasaba lo mismo, que cogían procesos hasta nuestra cuantía y continuaban. Entonces, depende de la persona si continuaba con el proceso o nos lo pasaban a nosotros, que éramos especializadas en bienes y servicios, lo cual es lo mismo que contratación.

Por su parte el señor Gustavo mencionó que las compras en la unidad de bienes y servicios eran limitadas, siempre estaban definidas por salarios mínimos, siendo hasta el año 2016 de 100 y a partir de entonces aumentaron a 250. Cuando los convenios superaban dicho límite, eran entregados al equipo de contratación, al requerir una administración más compleja, equipo que estaba dividido en profesionales A, B y C. Además, señaló que Dora Alba nunca ha trabajado en su equipo y, por lo tanto, no colaboró con Nancy, y viceversa.

Blanca Doris Carmona Laverde afirmó que, para realizar las contrataciones, tenían un límite inicial de 100 salarios que luego pasó a 250. Al preguntarle si eventualmente podrían superarse esos límites, respondió: **No, que yo recuerde, no. Los contratos que excedían esos límites eran manejados por el área de contratación.** Mencioné antes que nosotros hicimos contratos hasta 1000 salarios mínimos, pero eso fue en la Subgerencia Ambiental hace más tiempo, en los años 2010, 2011 o 2012. **En la unidad de compras, el límite máximo era de 250 salarios.** Respecto a si los convenios que manejaban Dora Alba y Nancy eran iguales o disimiles, dijo: **La diferencia era el monto, el monto de los**

salarios mínimos. Más adelante, al abordar el mismo tema de las áreas, explicó: *Ah, es lo que mencioné antes. Les dije que había diferencia en los montos de los contratos porque los de compras menores eran inferiores. Los de contratación tenían un tope más alto, pero realmente los servicios eran muy similares, pues la compra de servicios era muy parecida.*

Dora Alba Hincapie, la persona con la cual se compara la demandante, al ser preguntada sobre la diferencia entre la unidad de compras y la de contratación donde ella trabajaba, afirmó: ***La diferencia que existía siempre ha sido las cuantías por las cuales uno contrata. El procedimiento es similar, pues es casi lo mismo en las dos áreas. Lo que difieren son las cuantías por las cuales uno contrata.*** Específicamente sobre los montos, mencionó que en la unidad de compras era hasta 100 salarios mínimos, luego aumentaron a 200, y en la de contratación eran contratos o servicios que superaban esos salarios mínimos. Además, señaló que en la dependencia de contratación no había tecnólogos, sino profesionales A, B y C.

A pesar de que la actora y Luz Marina Gómez mencionaron que en ocasiones los procesos excedían el límite máximo de salarios mínimos y que ellas manejaron procesos por fuera de ese tope, la prueba presentada en el plenario, especialmente la adosada por la actora y que pregona su desconocimiento en primera instancia, indica que los mismos eran menores a 100 smmlv al llevar el símbolo < (Pdf. 02. Pág. 32, 33, 37, 43):

<input checked="" type="checkbox"/>	CT-2016-002743	COMPRA BIENES MUEBLES < 100 SMMLV	ASESORIAS Y PRODUCTOS EN PREVENCIÓN Y SEGURIDAD S.A.S - ASPRESEG	FORMALIZAR CONTRATO EN PESTAÑA PRINCIPAL	TERMINADO
<input checked="" type="checkbox"/>	CT-2016-000808	COMPRA BIENES MUEBLES < 100 SMMLV	AXON GROUP LIMITADA	FORMALIZAR CONTRATO EN PESTAÑA PRINCIPAL	TERMINADO

En este contexto, es importante reiterar que, aunque los testigos afirmaron que la señora Nancy realiza funciones similares en los procesos que desarrolla, existen diferencias significativas en los objetivos y las

actividades principales de cada puesto, especialmente en cuanto a la cuantía de las contrataciones, los requisitos para desempeñarlos, la complejidad de los asuntos y los conocimientos necesarios para un desempeño adecuado. Además, según la información proporcionada por EPM (pdf. 11. Pág. 55), uno de los requisitos para ocupar el cargo de Profesional B es contar con especializaciones en diversas áreas como administración, derecho de los negocios, economía internacional, entre otros, mientras que la señora Nancy tiene una especialización en seguridad social. Asimismo, la señora Dora Alba mencionó en su declaración que accedió a dicho cargo mediante concurso, y aunque la señora Nancy participó en esa convocatoria, no logró superarla.

Por lo tanto, forzoso resulta concluir, a partir de los medios de prueba presentados, que a los profesionales B les corresponde la gestión de contratos de valor económico superior al que manejaba la señora Nancy, cumpliendo así la empresa con la carga probatoria para **desvirtuar la presunción de trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, establecida a favor de la demandante por el numeral 3º del artículo 7º de la Ley 1496 de 2011, modificatorio del 143 del C. S. del T.,** por lo que se impone la **confirmación de la sentencia revisada.**

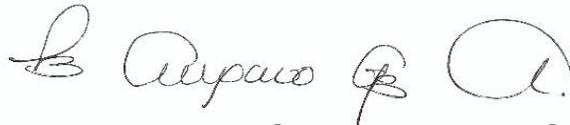
Costas en esta instancia a cargo de la recurrente, inclúyanse como agencias en derecho la suma de \$1.300.000,00.

En mérito de lo expuesto, la **Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín,** administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **confirma** la sentencia proferida por el Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito dentro del proceso ordinario laboral promovido por **Nancy Elena Lopera Sánchez** en contra de **Empresas Públicas de Medellín E.S.P.**

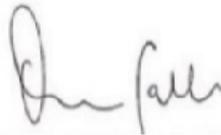
Costas en esta instancia a cargo de la recurrente, inclúyanse como agencias en derecho la suma de \$1.300.000,00.

Lo resuelto se notifica a las partes por **EDICTO, que se fijara por secretaria por el término de un día**, en acatamiento a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en auto AL2550-2021.

Los magistrados (firmas escaneadas)



LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA

Firma Digitalizada Para Actos
Judiciales



MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA