

TEMA: REAJUSTE SALARIAL – “La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha explicado, que la remuneración debe ser igual siempre que no medien circunstancias en la prestación del servicio que justifiquen una diferencia salarial”. / **CARGA DE LA PRUEBA** – “La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado en diversas oportunidades sobre el principio universal de la carga probatoria, y ha explicado con claridad, que quien afirma una cosa está obligado a probarla”. /

TESIS: “Respecto a la nivelación salarial que se ampara bajo el desarrollo de los artículos 13 y 53 de la Constitución Nacional, trabajo igual salario igual, cimentado en el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo y el 5 de la Ley 6 de 1945, cuya relevancia es precisamente la garantía de la prohibición de discriminación por razones de raza sexo, religión, opinión política o actividad sindical, pretendiendo implementar un equilibrio en las relaciones jurídicas subordinadas, frente a la remuneración de la fuerza y calidad de trabajo”.

MP. JAIME ALBERTO ARISTIZÁBAL GÓMEZ

FECHA: 02/03//2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

Medellín, dos (2) de marzo de veinte veintitrés

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, conformada por los Magistrados Jaime Alberto Aristizábal Gómez quien actúa como ponente, John Jairo Acosta Pérez y Francisco Arango Torres, procede a dictar sentencia de segundo grado, dentro del proceso ordinario radicado con el número 05001310502020020150057601, promovido por el señor **LEONEL USUGA BENÍTEZ** en contra de **METROSALUD** con la finalidad de revisar en consulta la sentencia de primera instancia emitida por el Juzgado Veinte Laboral del Circuito de Medellín, el cuatro (4) de agosto del año dos mil diecisiete (2017) en cumplimiento del mandato contenido en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

De conformidad con el numeral 1º del artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los

procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...” se toma la decisión correspondiente mediante providencia escrita número **052**, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

ANTECEDENTES

El señor Leonel Usuga Benítez demandó a METROSALUD, pretendiendo se ordene su reajuste como camillero respecto de los señores José Luis Palacio Fernández, Orlando Henao, Jesús María Muñoz Parra y Jairo Londoño Bolívar quienes desempeñaban dicho cargo y, por tanto, se reajusten las prestaciones laborales, legales y extralegales, aportes en seguridad social, desde la fecha de nivelación del salario, y la indexación de las condenas.

Como fundamento de sus pretensiones se expuso, que ingresó a laborar en el cargo de celador el día 20 de febrero del año 1992 y devengo el salario de \$1.278.869 para el año 2013. Explicó que prestaba los servicios para la demandada de acuerdo a un cuadro asignado por la empresa, con un total de 12 horas diarias, y que empezó a formar parte del grupo de camilleros desde el año 2004, labor que desempeñó hasta el 30 de diciembre del año 2013, fecha de su retiro. Argumentó que las labores cumplidas eran las de *mover las camillas, transportar pacientes en camillas y sillas de rueda, transporte de muestras de laboratorio*, entre otras funciones, y que, ello lo hacía recibiendo una asignación salarial inferior a la de sus compañeros José Luis Palacio Fernández, Orlando Henao, Jesús María Muñoz Parra, Jairo Londoño Bolívar, quienes recibían una contraprestación de \$1.444.674, desempeñando sus funciones con responsabilidad y calidad.

Narró que le fue informada a la empresa que no podía existir diferenciación entre quienes desempeñaban la misma función, pero hizo caso omiso. Para el 22 de abril de 2014 se dio respuesta a petición elevada por el actor, en donde se le informó que nunca desempeñó el cargo de camillero. Finalmente expresó ser afiliado activo de SINTRAOMMED, y por tanto beneficiario de las convenciones colectivas y laudos arbitrales.

Admitida la demanda mediante auto del doce (12) de junio del año dos mil quince (2015), y notificado el extremo pasivo, éste dio respuesta al libelo gestor así:

Explicó que no es cierto lo narrado por el demandante, pues el actor, presentó renuncia irrevocable a su cargo desde el 23 de diciembre del año 2013 a razón del reconocimiento de su pensión de vejez por parte de Colpensiones. Que ostento el cargo de Portero Celador, nombrado mediante resolución 093 del 31 de enero de 1992 posesionado el 20 de febrero del mismo año, y para el 19 de marzo del año 1992 suscribió contrato de trabajo 084 de 1992, convirtiendo su vinculación como trabajador oficial. Narró que en la entidad subsisten tres jornadas una de trabajadores oficiales con 48 horas semanales, otra de trabajadores oficiales que trabajan por encima de la jornada máxima permitida, y por último, los trabajadores oficiales que no laboran por cuadro de turno, sino que tienen jornada laboral fija y permanente; el demandante trabajaba por cuadro de turnos. Comentó que en la hoja de vida del demandado no se puede ver que hubiera elevado reclamación a la entidad donde solicitare mayor remuneración por haber desempeñado el cargo de camillero, pues solo el 8 de abril del año 2014 en fecha posterior a su desvinculación, solicitó mayor remuneración a la recibida en la relación laboral. Explicó por último que el demandante al retirarse de la entidad, quedó retirado del sindicato SINTRAOMMED y al oponerse a la prosperidad de las pretensiones

interpuso las excepciones que denominó: “*Prescripción*,” “*Falta de causa para demandar*”, “*Genéricas y de oficio*”.

En sentencia proferida el 4 de agosto del año 2017, la Juez Veinte Laboral del Circuito de Medellín, absolvió a la demandada de las pretensiones invocadas en su contra, y declaró probada la excepción de “*Falta de causa para demandar*” propuesta por la parte accionada. Fundamentó su decisión en que el demandante no logro demostrar la veracidad de los hechos expuestos en la demanda, pues ocasionalmente si desempeñó funciones de camillero, para el traslado interno de pacientes, o muestras de laboratorio, pero no con las mismas funciones de tal. Corrido el traslado para alegar, ninguna de las partes hizo pronunciamiento alguno.

PROBLEMA JURÍDICO

El problema jurídico de esta instancia, consiste en determinar si es procedente el reajuste y pago de los salarios, y prestaciones sociales del demandante nivelándolo al cargo de camillero, esto es de superior categoría.

CONSIDERACIONES

El requisito de procedimental establecido en el artículo 6 del CPT y SS se encontró debidamente cumplido en atención a la solicitud previa elevada ante la entidad.

Sea lo primero indicar, que el artículo 164 del Código General del Proceso establece que toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso, y el artículo 167 ibídem consagra el principio de la carga de la prueba que se explica afirmando que al actor le corresponde

demostrar los supuestos fácticos en los cuales funda su pretensión y al demandado los hechos en que finca la excepción.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado en diversas oportunidades sobre el principio universal de la carga probatoria, y ha explicado con claridad, que quien afirma una cosa está obligado a probarla. Es así, como quien pretende o demanda un derecho debe alegarlo; y adicionalmente, debe demostrar los hechos que lo gestan o aquellos en que se funda, desplazándose la carga de la prueba al demandado cuando éste se opone o excepciona aduciendo en su defensa hechos que requieren igualmente de su comprobación, debiendo desvirtuar la prueba que el actor haya aportado como soporte de los supuestos fácticos propios de la tutela jurídica efectiva del derecho reclamado. (Sentencia de 5 de agosto de 2009, Expediente 36.549).

Respecto a la nivelación salarial que se ampara bajo el desarrollo de los artículos 13 y 53 de la Constitución Nacional, trabajo igual salario igual, cimentado en el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo y el 5 de la Ley 6 de 1945, cuya relevancia es precisamente la garantía de la prohibición de discriminación por razones de raza sexo, religión, opinión política o actividad sindical, pretendiendo implementar un equilibrio en las relaciones jurídicas subordinadas, frente a la remuneración de la fuerza y calidad de trabajo.

Ahora, este principio constitucional no aplica de plano sin reproches, pues en atención a la calidad de subordinación de la relaciones laborales, puede haber un tratamiento diferencial en motivo de funciones y salario que dará lugar a disparidades como jornada laboral, eficiencia, preparación académica y experiencia.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha explicado, que la remuneración debe ser igual siempre que no medien circunstancias en la prestación del servicio que justifiquen una diferencia salarial, atendiendo las condiciones personales del trabajador que tienen incidencia para un mejor desempeño en el cumplimiento de sus funciones, como la antigüedad en la empresa, la experiencia en la labor desempeñada, la capacitación, su adaptación al medio de trabajo, la iniciativa, la constancia y sentido de responsabilidad que haya demostrado en la práctica. Adicionalmente según la Corporación mencionada la aptitud laboral de un trabajador que pretenda una nivelación salarial es cuestión que debe establecerse de manera individual, de tal modo que, pueda ser comparada con la de su compañero de labores a cuya misma retribución aspira, por lo que no es dable demostrarla a través de suposiciones genéricas (sentencias de 18 de mayo de 2009, radicado 33.673; 17 de abril de 2012, radicado 34.746; 22 de enero de 2013, radicado 38.475)

Reflexionó lo siguiente la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en la sentencia de radicación N° 26.437 del 2 de noviembre de 2006:

‘El tema tiene incidencia en la carga de la prueba del trabajador que pretenda la nivelación salarial. Es claro que, si la diferencia de salarios surge del desconocimiento de la equivalencia en las condiciones de eficiencia, al actor le incumbe la prueba de ese supuesto, mediante comparación con el servicio que preste otro trabajador mejor remunerado. Pero esa carga probatoria sobre las condiciones de eficiencia, por lo arriba explicado, no aplica a todos los casos. Porque si se alega como en este caso, la existencia de un escalafón que fija salarios para determinado cargo, bastará probar el desempeño del cargo en las condiciones exigidas en la tabla salarial pero no será indispensable la prueba de las condiciones de eficiencia laboral.

En este caso el Tribunal encontró que la diferencia de salarios que en efecto tuvo la demandante no obedeció a un motivo atendible. El cargo lo acusa de infringir directamente los preceptos 143 del Código Sustantivo del Trabajo y 5° de la Ley 6ª de 1945. Pero no se rebeló contra el mandato contenido en esos preceptos legales ni contra el 53 de la Carta Política, pues consideró que la situación que se juzgaba no tenía relación con los supuestos de esas normas. Aunque con cierta ligereza juzgó inaplicable el 143 para los trabajadores del Estado, en realidad determinó que no se trataba de un caso en que se debieran medir las condiciones de eficiencia con los demás abogados de planta de la entidad, sino de uno en el que se debía restablecer el equilibrio originado en un tratamiento desigual, discriminatorio, que se intentó justificar con razones que consideró inatendibles.

E hizo mención al escalafón de salarios vigentes en la entidad demandada, de donde fuerza concluir que la nivelación salarial que ordenó no se sustentó en las condiciones de eficiencia laboral sino en la existencia de ese escalafón que aquella empresa, en relación con la demandante, no estaba cumpliendo, como surge de los apartes arriba transcritos del fallo impugnado en los que se afirmó que no existía razón válida para no aplicar la tabla de salarios”.

Y, en sentencia CSJ SL1503-2016, reiterada en la CSJ SL 14349-2017, la Sala Laboral de la Corte Suprema de justicia sostuvo:

“Para abundar en razones, de acuerdo con la evolución de la jurisprudencia sobre el tema, en todo caso al trabajador le corresponde probar el trato diferente respecto de otro cargo de igual valor, para trasladarle al empleador la carga de probar las razones objetivas de la diferencia; es decir, no basta su sola afirmación de estar en igualdad de condiciones respecto

de otro cargo, para hacerse merecedor de la nivelación. Cumple recordar la sentencia hita sobre el punto:

Sobre el tema de la carga de la prueba, 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. (Negrillas fuera del texto original).

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. (Negrillas fuera del texto original).

En el caso que ocupa la atención de la sala quedó aceptado por las partes, la calidad de beneficiario de la convención colectiva de trabajo del actor, en

vigencia de la relación laboral, pliego convencional 2013-2016 que fue aportado a la foliatura y que en su cláusula cuatro indica:

“Todo trabajador que sea ocupado por un periodo superior a un día en un oficio o cargo de mayor remuneración para el cual, no fue contratado, se le reconocerá la mayor remuneración del oficio para el cual, fue encargado.

PARAGRAFO: Así mismo, todo trabajador que sea ocupado por seis meses o más en un cargo de mayor remuneración para el cual no fue contratado se hará acreedor a dicho cargo siempre y cuando exista la vacante, no se trate de cargo en carrera administrativa y cumpla con los requisitos exigidos para el mismo.”

En el escrito de demanda, se indicó que el actor desempeñó la misma labor de los señores José Luis Palacio Fernández, Orlando Henao, Jesús María Muñoz Parra y Jairo Londoño Bolívar, siendo pertinente precisar, que de la documental aportada en el plenario se dio cuenta que, el señor Jesús María Muñoz Parra laboró en la accionada desempeñando el cargo de Portero Celador, por lo tanto, el margen diferencial con este trabajador no puede darse, ya que, contaban con el mismo cargo, situación que se da de manera idéntica con el señor Orlando de Jesús Henao Sánchez y Jairo de Jesús Londoño Bolívar, predicando un cargo diferente sólo respecto al señor José Luis Palacio Fernández, cuya identidad con las funciones del actor no pudo ser probada con la prueba testimonial recepcionada en audiencia de los señores Orlando Henao Sánchez, Rafael Quiroz Arango, Jairo Londoño Bolívar y Hernando Henao Ospina.

Más aún es importante precisar, que el señor Leonel Usuga Benítez no tenía los requisitos mínimos para poder desempeñar el cargo de camillero, pues debía contar

con aprobación de cuatro años de educación básica secundaria, y un curso de primeros auxilios de mínimo 60 horas, no cumpliendo con la exigencia, pues el certificado expedido por la Institución Educativa Simón Barrientos solo da crédito de la aprobación del grado primero de bachillerato, actualmente denominado sexto grado.

Realizada el análisis respectivo, conforme a los principios de *carga de la prueba*, y *libre formación del convencimiento* (artículo 61 C.P.T.Y S.S.), salta a la vista que no se acreditó por ende el demandante, haber desempeñado sus funciones en las mismas condiciones que los demás camilleros de METROSALUD ni tampoco, reunir los requisitos objetivos para el desempeño de dicho cargo, sin que fueran necesarias otras consideraciones.

Así las cosas, se confirmará íntegramente la decisión que se revisa en consulta, por las razones expuestas.

Sin costas en esta instancia, dado que el conocimiento se asumió en grado jurisdiccional de consulta.

En mérito de lo expuesto, la **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: Confirmar la sentencia proferida por el Juzgado Veinte Laboral del Circuito de Medellín, el día cuatro (4) de agosto el año dos mil diecisiete (2017), por las razones antes expuestas.

RUN 050013105020201500576-01

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

Lo resuelto se notifica en **EDICTO**. Se ordena regresar el proceso al Juzgado de origen.

Los Magistrados,

Jaime Alberto Aristizábal Gómez

John Jairo Acosta Pérez

Francisco Arango Torres

Firmado Por:

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

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: **6f1f51ec161e9906f0de6021eb6bf5f166c6e699de888381da7af8479ce6e170**

Documento generado en 02/03/2023 01:29:10 PM

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