

Radicación n.º 66403

DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA

Magistrada ponente

SL5206-2018

Radicación n.º 66403

Acta 42

Bogotá, D. C., veintiocho (28) de noviembre de dos mil dieciocho (2018).

La Corte decide el recurso de casación interpuesto por LUZ MIREYA PÉREZ PARRA, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, el 31 de mayo de 2013, en el proceso ordinario laboral que instauró contra la ELECTRIFICADORA DEL CARIBE S.A. ESP- ELECTRICARIBE S.A. ESP.

I. ANTECEDENTES

Luz Mireya Pérez Parra promovió demanda ordinaria laboral contra la Electrificadora de la Costa Atlántica S.A. ESP, para que se declare que le asiste derecho a devengar el mismo salario, auxilios y prestaciones sociales que la demandada paga al trabajador Jairo Manosalva Sánchez.

Por lo anterior, solicitó que se condene a la accionada a reconocer y pagar a la demandante las diferencias salariales que existen entre su remuneración básica mensual y la que percibe el trabajador Manosalva Sánchez, así como el reajuste de los intereses de cesantías, primas de antigüedad, navidad, servicio y de vacaciones causadas desde el 1º de septiembre de 2006 y de los aportes para pensión y salud desde la misma fecha, los cuales deberán cancelarse a las entidades del sistema de seguridad social a las que se encuentra afiliada.

Como fundamento de sus pretensiones expuso que la demandada sustituyó como empleadora a la Electrificadora del Atlántico S.A. ESP, a partir del 16 de agosto de 1998 y se obligó a cumplir las convenciones colectivas de trabajo celebradas por ésta empresa y a pagar las pensiones de jubilación ya reconocidas. También adujo que labora al servicio de la accionada desde el 17 de enero de 1987 y Jairo Manosalva Sánchez, desde el 17 de julio de 1985.

Mencionó los cargos desempeñados por la actora y por el señor Manosalva Sánchez, así:

Luz Mireya Pérez Parra		Jairo Manosalva Sánchez
2005	Oficina comercial Sabanalarga grupo III banda 1 (desde 31 agosto 2005)	Oficina comercial Sabanalarga grupo III banda 1 (desde 14 junio 2005)
2007	Oficina comercial grupo III banda 1 para desempeñarlo en Sabanalarga. (desde 14 jul. 2007)	Oficina comercial grupo III banda 1 para desempeñarlo en Soledad (desde 14 julio 2007)
2008	Oficina comercial grupo III banda 1 en Baranoa (del 29 octubre al 29 de diciembre 2008)	
2009	Oficina comercial Sabanalarga grupo III banda 1 (desde 3 abril 2009)	Oficina comercial grupo III banda 1 para desempeñarlo en Soledad (desde 3 abril 2009)
2010	Oficina comercial Soledad grupo III banda 1	Oficina comercial La Unión grupo III banda 1 para desempeñarlo en Barranquilla

Adujo que ha existido igualdad de eficiencia, funciones, jornada y condiciones laborales entre estos dos trabajadores, durante el tiempo que han laborado en el cargo de «oficina comercial», sin embargo, el señor Manosalva Sánchez recibe un salario básico mayor, según cuadro comparativo que anexa a la demanda. Agregó que los dos trabajadores son afiliados a Sintraelec, y a través de esa organización «han adquirido el derecho» a las primas de navidad, vacaciones, servicios y antigüedad. Finalmente señaló que el 18 de junio de 2010 reclamó a la accionada la nivelación salarial aquí pretendida.

La Electrificadora de la Costa Atlántica S.A. ESP, al dar contestación a la demanda, se opuso a la prosperidad de las pretensiones. En cuanto a los hechos, aceptó la sustitución patronal, la vinculación laboral de la actora y de Jairo Manosalva Sánchez, los cargos desempeñados por cada uno de ellos, así como los lugares de trabajo y el momento en que les fue comunicado cada nombramiento o asignación, su afiliación a Sintraelec y los beneficios convencionales. Los demás hechos los negó.

En su defensa expuso que la remuneración mensual de la actora y de Jairo Manosalva Sánchez es el resultado de sumar sus cuatro componentes periódicos, de los cuales solamente el salario base y el de destino conforman exclusivamente el salario básico, los cuales si son similares entre los dos trabajadores. También señaló que en la demanda inicial, la parte actora no explica por qué asegura que existen iguales condiciones de eficiencia.

Explicó que en todo caso, cualquier posible diferencia que pudiese existir entre los trabajadores, obedece al sistema remuneratorio pactado convencionalmente entre Sintraelec y la empresa, mediante «negocios colectivos» celebrados el 21 de agosto de 2001 y el 18 de septiembre de 2003, los cuales legitiman cualquier eventual distinción salarial. En cuanto al esquema salarial añadió, que su implementación resultaba indispensable dadas las difíciles condiciones financieras por las que atravesaba la empresa, pues condujeron a la Nación a buscar fórmulas tendientes a garantizar la

continuidad en el servicio público de distribución y comercialización de energía eléctrica.

Lo anterior, aunado a las dificultades para manejar una pluralidad de regímenes convencionales generados por la sustitución patronal, implicó para mediados del año 2001, la necesidad de unificar las escalas ocupacionales, salariales y prestacionales al interior de la empresa. Además, con la implementación de un nuevo modelo salarial, se evitaba sacrificar las fuentes de empleo, pese a que se presentaran eventuales diferencias retributivas entre personas con similares actividades, dada la necesidad de homologar en un menor grupo de rangos ocupacionales y remuneratorios la dispersa multitud recibida de las antiguas electrificadoras públicas.

Finalmente señaló que los acuerdos convencionales mencionados, fueron la fuente a la que se ciñó la empresa para determinar la remuneración mensual de sus trabajadores.

Formuló la excepción de mérito de prescripción.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Tercero de Descongestión Laboral del Circuito de Barranquilla, mediante sentencia del 19 de diciembre de 2012, declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación, absolvió a la demandada de las pretensiones de la demanda inicial e impuso costas a la parte demandante.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala de Descongestión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, al resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, mediante sentencia del 31 de mayo de 2013, confirmó la decisión de primera instancia y condenó en costas a la parte vencida.

En lo que interesa al recurso extraordinario, consideró que el problema jurídico a resolver se centraba en determinar si resulta procedente el reconocimiento de las diferencias salariales y reajustes prestacionales y de aportes a seguridad social, reclamados por la actora, problemática que resolvió de manera negativa, pues consideró que el trato diferente del que ha sido objeto, la actora, encuentra sustento en razones «objetivamente demostrables que en nada ofenden el núcleo del derecho a la igualdad» y que no generan discriminación entre la demandante y su compañero de trabajo.

Para sustentar esta tesis, estableció como hechos acreditados en el proceso, la sustitución patronal alegada por la accionante, la naturaleza del contrato de trabajo de la actora y de Jairo Manosalva Sánchez, así como los cargos desempeñados, los sitios de trabajo, «las fechas» y que ambos se encuentran afiliados a Sintraelec con los mismos beneficios. También señaló que no existe discusión en cuanto a la existencia del contrato de trabajo, su vigencia, remuneración y diferencia salarial.

Después de resaltar el contenido de los artículos 143 y 469 del CST, señaló que se encuentran demostrados estos aspectos: la asignación de los cargos a los trabajadores comparados, el manual de funciones, salarios devengados, cargos desempeñados, capacitaciones y estudios realizados, lo que permitiría acceder a la nivelación reclamada, pues los dos trabajadores presentan iguales condiciones laborales, legales y convencionales.

Sin embargo, precisó que el juez de primer grado negó las pretensiones de la demanda por considerar que la simple similitud en el cargo no es fundamento de la nivelación

solicitada, pues existían razones que le permitieron al empleador pagar una remuneración distinta.

Así las cosas, el Tribunal advirtió que aunque estaba probada la diferencia salarial respecto de trabajadores; que ocupan el mismo cargo, lo cual no es materia de controversia, la accionada invocó algunas condiciones que históricamente dieron lugar a esa distinción, fundada en los diferentes componentes salariales y el sistema remuneratorio que fue pactado con Sintraelecól a través de «negocios colectivos» pactados el 21 de agosto de 2001 y el 18 de septiembre de 2003 (f.º 208 a 285), organización a la que pertenecen la actora y el trabajador Jairo Manosalva.

Señaló que estos acuerdos fueron allegados al proceso con la correspondiente nota de depósito, y le permitieron al Tribunal establecer la existencia de razones objetivas que incidieron en la diferencia salarial mencionada.

En ese sentido explicó que del artículo 9 del Acuerdo del 21 de agosto de 2001, se colige que las partes convinieron desarrollar niveles económicos de carácter salarial, dentro de cada grupo, que permitiera la promoción de los trabajadores, lo cual se realizaría teniendo en cuenta la mejora de competencias, trayectoria profesional y la consecución de objetivos. Para cumplir estas metas, se estableció un modelo de gestión de organización de recursos humanos, en el que se previeron ocupaciones, competencias, perfiles, escalafón, estructura salarial, unificación de escalafones y grupos profesionales, lo cual se ratifica en el capítulo segundo del Acuerdo del 18 de septiembre de 2003, y le es aplicable a los trabajadores que aquí se comparan, según lo contemplan los artículos 2 y 46 de tal convenio.

Agregó que en este último acuerdo (18 de septiembre de 2003), se estableció una estructura salarial que contempla como remuneración básica la suma de: salario base de destino y personal de homologación.

Pese a que los testigos, en su gran mayoría, coinciden en afirmar que las funciones, cargos y jornada asignadas a la demandante son las mismas que corresponden a Jairo Manosalva Sánchez, frente al hecho de la desigualdad salarial, la testigo Amparo Rincón Márquez, trabajadora de la accionada en el área de recursos humanos y en la unidad de organización y gestión de personal, manifestó que para el momento en que se aplicó el modelo de gestión de competencia y el correspondiente sistema retributivo (año 2001), la actora se desempeñaba como gestora de oficina comercial, luego pasó como agente de oficina comercial y finalmente a jefe de la misma. Por el contrario, para dicha época, Jairo Manosalva ya era jefe de oficina comercial.

Por tanto, indicó la declarante, que no se puede afirmar que los dos trabajadores hubiesen desempeñado históricamente, los mismos cargos, pues precisamente, para el momento en que se implementó el modelo de retribución, ejercían cargos diferentes. Así, la homologación se efectuó cuando la actora era gestora de la oficina comercial y el trabajador Manosalva Sánchez, jefe de la oficina comercial, por ello, éste último empezó a registrar una porción salarial correspondiente a los cargos anteriores, debiendo la empresa respetar los derechos que había adquirido por ostentar un cargo de jefatura.

El Tribunal señaló que lo informado por esta testigo, se refuerza con las documentales allegadas a folios 299 a 311, que acreditan los cargos desempeñados por los trabajadores

comparados para el momento en que se implementó el referido modelo salarial. En ellos se precisa que la actora solo ascendió al cargo de jefe de oficina comercial en el año 2005, lo que pone en evidencia una distinción entre los cargos desempeñados por ella y por el señor Manosalva Sánchez, para cuando se adoptó el mencionado sistema de retribución.

Así las cosas, se observa que la diferencia salarial se deriva de distintos componentes producto de la particular situación de la demandante frente a la escala salarial de la empresa, de lo contrario, no existiría justificación para la desigualdad en la remuneración. Explicó que no toda diferencia salarial, por sí misma, deba considerarse como un acto discriminatorio e injustificado del empleador.

En ese orden, dijo que la nivelación reclamada no tiene lugar, porque quedó suficientemente demostrado que las diferencias se originaron en la posición jerárquica distinta entre la actora y Jairo Manosalva para el momento de la implementación del modelo de gestión de competencias en el año 2001, hecho que hace razonable la variación de la remuneración de estos dos trabajadores. Más aún cuando, el artículo 12 del Acuerdo del 18 de septiembre de 2003 previó que para los trabajadores que pertenecían a la planta de personal para el momento en que se firmó el Acuerdo del 21 de agosto de 2001, el perfil de competencia correspondía a la ocupación o cargo que desempeñaba para esa fecha.

Por lo anterior, determinó que no resulta suficiente que dos personas ocupen el mismo cargo, funciones y jornada, para que opere la igualdad de salario, pues existen otros aspectos que bien pueden marcar la diferencia entre los trabajadores, derivados de sucesos objetivamente razonables, y que justifican el trato distinto. En este caso, al interior de la empresa existen otros motivos que impiden considerar una discriminación, por el contrario, corresponde a un trato diferente por razones objetivamente demostrables, que no desconocen el derecho a la igualdad.

IV. **RECURSO DE CASACIÓN**

El recurso fue interpuesto por la parte demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, por lo que se procede a resolver.

V. **ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN**

La recurrente pretende que la Corte case la sentencia impugnada y en sede de instancia, acceda a las pretensiones de la demanda inicial. Con tal propósito, formula un cargo por la causal primera de casación, que no fue replicado.

VI. **CARGO ÚNICO**

Acusa la sentencia de ser violatoria de la ley sustancial en la modalidad de infracción directa de los artículos 21, 43, 127 y 143 del Código Sustantivo del Trabajo, lo que se debió a la aplicación indebida de los artículos 467, 468, 469 y 471 del Código Sustantivo del Trabajo, 1, 2, 3 y 4 de la Ley 524 de 1999 que aprobó el Convenio 154 de la Organización Internacional del Trabajo y la infracción directa de los artículos 4, 13, 25, 53 y 230 de la Constitución».

Afirma que esta acusación se formula «por la vía directa o de puro derecho, sin endilgar errores en la valoración que hizo el Tribunal de las pruebas [...]»

En la demostración del cargo, señala que el Colegiado no ignoró el principio

constitucional y legal de igualdad de salario cuando se desempeña el mismo cargo con igualdad de funciones, jornada, condiciones laborales y eficiencia, tal como se acreditó y se admitió en la sentencia impugnada. Sin embargo, el Tribunal se rebeló contra las normas legales y constitucionales que regulan la materia, y le dio prevalencia a los acuerdos colectivos de trabajo que niegan la igualdad salarial frente a las mismas condiciones de trabajo.

Afirma que para el sentenciador, un acuerdo colectivo de trabajo puede estipular que no se aplique el artículo 143 del CST, pese a demostrarse la igualdad de cargos, funciones, jornada y eficiencia entre dos trabajadores, que pese a ello, reciben salario diferente. Las cláusulas de los acuerdos colectivos a los que el Tribunal dio prevalencia, son ineficaces por mandato del artículo 43 del CST en armonía con el 53 y 230 de la Constitución Política, que le ordenan al juez someterse al imperio de la ley al resolver las controversias judiciales.

Los referidos acuerdos colectivos, por su contenido, son «exóticos e insólitos», pues en nuestro país el derecho al trabajo ha contemplado el principio denominado «a trabajo igual, salario igual», y con los mencionados convenios, se vulnera el derecho de los trabajadores a obtener un ascenso, pues no se le pagaría el salario del cargo al que asciende, ya que quien ocupó «mejor cargo en el pasado siempre tendrá derecho a una mayor remuneración». Explica que la jurisprudencia ha desestimado este tipo de cláusulas exóticas como fuentes de derechos y obligaciones en las relaciones laborales, como ocurrió en la decisión CSJ SL 10 oct. 2002, rad. 18844, de la cual citó algunos apartes.

Señala que en virtud de los artículos 4 Superior y 43 del CST, el fallador debió declarar ineficaces e inaplicables los acuerdos colectivos de trabajo de 2001 y 2003, y ordenar así, la nivelación salarial garantizada por los artículos 53 de la CN y 143 del CST. Afirmó que la sentencia acusada transgredió los artículos 21 del CST y 53 superior, que contemplan el principio de aplicación de la norma más favorable al trabajador, pues ha debido acudir a la ley y no a los convenios ya mencionados, por ser aquella más benéfica para la actora. Así, cuando una misma situación jurídica se encuentra regulada por distintas fuentes formales del derecho, quien interpreta debe aplicar la más favorable para el trabajador.

Indica que el Tribunal infringió el principio constitucional de la condición más beneficiosa, pues no advirtió que los acuerdos colectivos 2001 y 2003 son posteriores a la vigencia del artículo 143 del CST. Para sustentar su tesis acude a algunos apartes de las sentencias CSJ 24 abr. 2007 y CSJ SL 25 jul. 2012, sin indicar el número de radicación. Por tanto, si el Tribunal no hubiese dejado de aplicar los artículos 43 y 143 del CST y desconocido los principios constitucionales invocados, habría accedido a la nivelación salarial reclamada.

VII.

CONSIDERACIONES

Por la senda jurídica, la recurrente cuestiona que a pesar de haber reconocido el principio de «a trabajo igual salario igual», el Tribunal no hubiese atendido las normas legales y constitucionales acusadas que regulan la materia, al darle prevalencia a los acuerdos colectivos de trabajo que a su juicio, niegan la igualdad salarial, y por tanto son ineficaces. En se orden, el juzgador ha debido inaplicar tales convenios y acceder a la nivelación reclamada en los términos del artículo 143 del CST.

En su decisión, el Colegiado partió del hecho probado de la diferencia salarial entre trabajadores que ocupan el mismo cargo, pero explicó que en el proceso se acreditaron «razones objetivamente demostrables» que justificaban tal distinción, las cuales hizo consistir en la implementación de un sistema remuneratorio pactado en los convenios colectivos celebrados el 21 de agosto de 2001 y el 18 de septiembre de 2003 entre la empresa y Sintraelec, organización a la que pertenecen la actora y el trabajador Jairo Manosalva Sánchez.

Además, señaló que para la fecha en que se dio aplicación a tal modelo salarial (2001) la actora ejercía el cargo de gestora de oficina comercial mientras que el trabajador con quien se compara, fungía como jefe de la misma; hecho relevante, dado que fue a partir de los cargos desempeñados para tal momento que se implementó el sistema de remuneración, lo que condujo que por la posición jerárquica distinta entre los referidos trabajadores, se diera una diferenciación en su contraprestación.

Teniendo en cuenta estos planteamientos, se advierte que es un hecho indiscutido en casación, la existencia de una desigualdad salarial entre trabajadores que desempeñaron el mismo cargo, esto es, la actora y su compañero de labores Jairo Manosalva Sánchez. La discusión jurídica se centra en la admisión de razones objetivas para justificar tal distinción.

En ese orden, se observa que el razonamiento del Colegiado no resulta equivocado, pues contrario a lo afirmado por la recurrente, sí tuvo en cuenta y aplicó el artículo 143 del CST, solo que encontró acreditado un hecho que explicaba, de manera objetiva, la diferencia de salario entre los trabajadores con igual cargo. La jurisprudencia de esta Corporación ha insistido en que la distinción en la remuneración en casos como éste, solo es posible si se advierte una condición objetiva para ello, tal como lo determinó el ad quem. Así se precisó en sentencia CSJ SL 16217-2014, reiterada en decisión CSJ SL3402-2018, al indicar:

En Colombia, a partir de la Constitución de 1991, por efecto del Art. 93 superior, ambos convenios internacionales «prevalecen en el orden interno», o sea, forman parte del llamado bloque de la constitucionalidad, en forma indisoluble con el artículo 13 de la Carta. 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. En concreto, son razones para los preceptos incluidos en los señalados artículos 5º de la Ley 6ª de 1945 y 143 CST, cuyo alcance y significado deberá definirse en función de tales instrumentos internacionales ratificados por Colombia, y por tanto incorporados como cánones superiores en el ordenamiento jurídico interno.

De esta manera, las diferencias en las retribuciones de trabajadores que desempeñen iguales o semejantes trabajos, solo podrán justificarse cuando ellas obedezcan a criterios objetivos, como se explicará ahora.

B. Los criterios de valoración para determinar un trato igualitario.

Ha de darse un tratamiento igual (en beneficios o cargas), cuando dos entes u objetos compartan uno o varios elementos comunes, con base en los cuales se predique su igualdad. Al respecto, esta Sala, en sentencia de anulación del 4 de diciembre de 2012, Rad. 55501, se expresó así:

(...) En otras palabras, la igualdad de trato y no discriminación en el trabajo, exige tratamiento igualitario en materias salariales y prestacionales para los trabajadores dentro

de un mismo contexto laboral, cuando los trabajadores se encuentren en igualdad de condiciones.

Lo anterior quiere decir que no son admisibles tratos diferenciados en temas salariales, prestacionales, en oportunidades de promoción, en seguridad y salud ocupacionales, en formación, etc., cuando esos tratos se basen en motivos irrelevantes –o sea, no objetivos-, pues en tales casos el trato será discriminatorio.

Por el contrario, no se atentará contra el principio de igualdad y no discriminación, cuando a cierta persona o colectivo de personas se otorgue un trato diferente, pero basado en motivos razonables y legítimos, o relevantes (por ejemplo, una remuneración mayor para quienes tengan más altos niveles de responsabilidad, o con mejor productividad, etc.; o determinados beneficios o auxilios familiares para quienes tengan específicas o mayores responsabilidades en ese campo, etc.) (subraya la Sala).

En igual sentido se precisó en sentencia CSJ SL12814-2016, al analizar la existencia de una desigualdad salarial ocasionada por una reestructuración administrativa, en la cual debían respetarse los salarios que habían adquirido los trabajadores en los cargos que venían desempeñando. Así se explicó:

En esa dirección, durante décadas se ha mantenido la jurisprudencia reiterada de esta Sala de la Corte según la cual, es legítimo que existan diferencias en la remuneración de los trabajadores, siempre y cuando estén fundadas en razones objetivas que no respondan al arbitrio del empleador o a odiosas diferencias originadas en el sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica del trabajador, tal y como lo prohíbe el art. 13 de la C.P. de 1991 y lo consagran los convenios 100 y 111 de la OIT ratificados por Colombia, a través de los cuales también se regula la igualdad y no discriminación retributiva en las relaciones de trabajo subordinado.

De esa manera, en el sub lite, en criterio de la Corte no erró el Tribunal al establecer conforme a los indiscutidos hechos y las pruebas allegadas al plenario, que «la diferencia salarial se presentó mucho antes de la creación del cargo de ANALISTA DE CALIDAD (...) estuvo motivada en la evaluación del desempeño, lo que a su vez quiere decir que la asignación salarial tenía una relación directa con la calidad del trabajo y por ello, para el año 1999, el salario era diferente; situación que se conservó después de la reestructuración bajo el entendido que no le estaba permitido al empleador disminuir las condiciones laborales, ni los derechos ya adquiridos por sus trabajadores», y que además la encontró justificada al no observar «que la misma se haya dado por razones de sexo, edad, religión, opinión política o actividades sindicales».

Entonces, si como ha quedado dicho, las diferencias salariales entre trabajadores que desempeñen iguales o similares cargos son legítimamente posibles cuando respondan a razones objetivas que las justifican, y en el sub lite aparece demostrado, cual sin discusión lo acepta expresamente el recurrente, que la diferencia en la remuneración del demandante y los trabajadores con los que se compara obedeció a la necesidad de mantener el nivel salarial al que pertenecían antes de la reestructuración y que para entonces se basaba en criterios personales de evaluación del desempeño, fluye por contera con meridiana claridad, que no responde a un proceder caprichoso o arbitrario de la empleadora, fundamentado en motivos irrelevantes o intrascendentes propios de conductas discriminatorias.

Lo expuesto se acompasa con la reiterada jurisprudencia de esta Sala, indicada entre otras en las

sentencias CSJ SL 10 jun. 2005, rad. 24272; SL CSJ, ene. 23 2007, rad. 27724; CSJ SL 15 de abr. de 2014, rad. 46853; SL 6217-2014; CSJ SL14403-2015, CSJ SL16217-2014 y CSJ SL5464-2015, en las que con claridad se ha señalado que las diferencias en las retribuciones de trabajadores que desempeñen iguales o semejantes cargos, son acordes al ordenamiento jurídico y a los principios que lo orientan, siempre que se justifiquen u obedezcan a criterios objetivos y, que en caso contrario, se estará en presencia de la vulneración del principio de igualdad y no discriminación salarial.

En ese orden, no existe yerro jurídico en la sentencia impugnada, pues no se dejó de aplicar la norma que regula el presente asunto, esto es, el artículo 143 del CST, al cual incluso se refirió el Tribunal como soporte de su decisión, y lo tuvo en cuenta para resaltar que existía igualdad de cargo a partir del año 2005 (jefe de oficina comercial), pero diferencia en la remuneración.

Ahora, admitir que en los «negocios colectivos» pactados el 21 de agosto de 2001 y el 18 de septiembre de 2003, se previó un sistema de remuneración y modelo de gestión de recursos humanos, que justificaban esa distinción en el salario, en razón al cargo diferente que desempeñaban los trabajadores para el momento de su implementación (año 2001), no implica que se esté privilegiando la norma convencional sobre la legal, como lo sugiere el censor. Lo que ocurre es que, con base en estas pruebas (acuerdos colectivos), el Tribunal encontró acreditada una excepción, jurisprudencialmente aceptada, frente a la garantía de un salario igual para quienes desempeñen el mismo cargo, en jornada y condiciones de eficacia también iguales, prevista en el artículo 143 del CST, esto es, la existencia de un criterio objetivo de diferenciación.

Nótese que en su decisión, el juez de alzada analizó los presupuestos del artículo 143 del CST acusado, y le dio aplicación, solo que desde el punto de vista fáctico, al analizar los referidos convenios colectivos firmados entre la empresa y Sintraelecol, evidenció una justificación objetiva para que, a pesar de desarrollar el mismo cargo, los mencionados trabajadores recibieran diferente remuneración.

Ello fundado en que, si bien desde el año 2005 ejercían la misma labor, para cuando se implementó el modelo de gestión y salarial pactado convencionalmente, no lo hacían, pues en el año 2001 el señor Manosalva era jefe de la oficina comercial mientras que la actora, se desempeñaba como gestora, lo que tuvo repercusiones en su contraprestación posterior, dado que fue sobre éstos cargos que se definió el modelo salarial en adelante para cada uno de los trabajadores, hecho que por demás, no fue controvertido en casación dada la senda de ataque elegida.

Así las cosas, resulta desatinado considerar que en el presente asunto, acudir a los convenios colectivos referidos, para establecer una razón objetiva de distinción salarial implica el desconocimiento del artículo 143 del CST; tal como lo consideró esta Corporación en asunto similar contra la misma entidad accionada, en la que igualmente se discutió un supuesto privilegio de la norma convencional sobre la legal. En efecto, en sentencia CSJ SL 14403-2015, se concluyó:

Las demás argumentaciones del recurrente para demostrar la transgresión que enuncian, esto es, la relativa a la equivocada apreciación del Acuerdo Colectivo en nada se oponen a la conclusión de establecer como objetivas las razones que sustentan la indicada desigualdad salarial.

Menos aún afecta la deducción aludida la consideración del recurrente que se lamenta de no

haber optado el Tribunal por aplicar el artículo 143 del CST en vez del Acuerdo Colectivo al que se ha hecho mención a lo largo de estas disquisiciones, como si se tratara de normas en conflicto y que en verdad no hubiese sido aplicado el artículo 143 del CST; alusión contraevidente como se desprende de la propia iniciación del texto colegiado.

Por tanto, debe colegirse que la sentencia impugnada no infringió el artículo 143 del CST.

Ahora, el censor también aduce la ineficacia de los acuerdos colectivos que tuvo en cuenta el Tribunal para justificar la distinción de salario, fundado en que niegan el principio contenido en la mencionada norma legal. Sin embargo, de lo indicado en la decisión de alzada, no es posible determinar que, en verdad, el modelo de gestión o sistema de remuneración previsto en esos convenios, transgreda el artículo 143 del CST.

Según lo indicado por el Tribunal, Sintraelec y la demandada, pactaron un sistema remunerativo, en el que se desarrollarían «niveles económicos de carácter salarial, dentro de cada grupo, que permitieran la promoción de los trabajadores, la cual se efectuaría teniendo en cuenta principalmente la mejora de competencias, la trayectoria profesional y la consecución de objetivos».

Además, para cumplir tales objetivos, se estableció un modelo de gestión de organización de recursos humanos, dentro del cual se determinaron ocupaciones, competencias, perfiles, escalafón, estructura salarial y unificación de escalafones y grupos profesionales. Dentro de esa estructura de remuneración se contempló un salario base, uno de destino, y otro personal de homologación, componentes que se aplican al cargo desempeñado para el momento de su implementación.

Así, de lo afirmado por el juez de alzada, la Sala colige que el modelo de retribución cuestionado por el censor, no resulta arbitrario ni discriminatorio, sino que establece, de manera razonable, unos criterios objetivos para definir la remuneración de cada trabajador, según sus particulares condiciones y el cargo que ejerciera al momento de implementarse tal sistema salarial, por lo que no transgrede el artículo 143 del CST, como para ser declarado ineficaz.

Ahora, que uno de dichos criterios, como lo derivó el Tribunal, sea el cargo que venían ejerciendo los trabajadores para el momento en que se aplicó tal modelo, no resulta discriminatorio, sino que atiende las circunstancias específicas de cada empleado y sus derechos salariales adquiridos. Por ende, si para esa época (año 2001) la actora tenía una ocupación y por ello, remuneración diferente a la de Manosalva Sánchez, situación que incidió en la remuneración de los años posteriores, objeto de reclamo, hace que sea justificada la distinción que ahora se cuestiona. Así lo concluyó la Corte en un asunto similar, contra la misma empresa Electricaribe S.A. ESP, al analizar precisamente la implementación del modelo de retribución y sus componentes, en sentencia CSJ SL14403-2015:

Sin embargo y si bien es cierto lo anterior, el señalado desatino colegiado responde más bien a un desvío argumental sin consecuencias puesto que el verdadero centro de la discusión no es otro diferente a establecer si el tribunal se equivoca cuando al encontrar razonable, entendible las probadas diferencias salariales, confirma la determinación absoluta del A quo.

Para ello recuérdese que el Ad quem encuentra que el indicado desnivel se enmarca en el contexto del Modelo de Retribución, en el que establece que el trabajador referenciado provenía de un salario superior «de dos millones trescientos noventa y siete mil setecientos cuarenta y cuatro pesos (\$2.397.744) al asignado al cargo y que el demandante era Inspector de Servicios

Generales con una asignación salarial de novecientos sesenta mil ciento tres pesos (\$960.103)».

Las anteriores conclusiones fácticas, que no son discutidas por el recurrente, llevan al tribunal a establecer que la diferencia se halla en el Salario de Homologación que por el traslado le reconoce la empresa al trabajador referenciado en aplicación al Modelo de Reubicación.

Y es justamente esta circunstancia lo que lo determina a establecer que «... es apenas entendible y razonable que con posterioridad el tal salario de homologación sea superior y de ahí la diferencia.».

De igual manera se consideró en sentencia CSJ SL1847 -2018, al admitir como factor objetivo de distinción los cargos ejercidos con antelación a la homologación:

Tales probanzas, permiten concluir que efectivamente la demandante y el señor Machado González, con quien hace el comparativo salarial en su demanda y pide la nivelación, tenían idéntico cargo, el mismo grupo y zona, incluso las mismas funciones como se constata con los documentos de folios 96, 98, 100 y 102; de igual forma se observa que el salario base y destino, como allí los denominan, eran idénticos para ambos a partir del 14 de marzo de 2003 y del 13 de octubre de 2004, respectivamente; sin embargo, no sucede lo mismo frente al «salario personal de homologación», que en el caso de Machado es superior para esas mismas fechas, y el «salario a título personal», respecto del cual se avizora, es superior para la actora en ambas anualidades.

En este orden, sin hesitación alguna se puede deducir, que el salario básico estaba compuesto por varios ítems, y que existían unas particularidades para cada cargo, en razón a los ejercidos por ellos con anterioridad, con base en lo que se fijaba el «salario personal de homologación» y el establecido «a título personal», como acertadamente lo indicó el juez de apelaciones al referirse a los documentos de folios 95, 97, 99, 101, 160, 187 y 188, concluyendo que de ellos «se desprende que mientras la demandante pasó del Grupo II banda 2 al Grupo IV banda 3, el señor Machado primero estuvo en el Grupo IV banda 3, después en el grupo IV banda V para finalmente ser ubicado en el Grupo IV banda 4», aspecto fáctico que no fue controvertido, quedando incólume. (subraya la Sala).

Por tanto, el cargo desempeñado para el momento de la homologación, resulta un criterio razonablemente objetivo para explicar la diferencia salarial discutida, lo que evidencia que el Tribunal no incurrió en yerro al tenerlo en cuenta, para desestimar la nivelación pretendida por el actor.

Finalmente se debe precisar, que en este asunto no es posible invocar la condición más beneficiosa para que se aplique el artículo 143 del CST, pues tal principio guarda relación con la posibilidad de acudir a un régimen pensional anterior, no vigente para el momento en que se estructura la prestación, situación totalmente disímil a la aquí expuesta, máxime que la norma cuya aplicación reclama el censor, mantiene su vigor y fue atendida por el sentenciador. Por esa misma razón, pierde fundamento la solicitud de acudir a la favorabilidad, para lograr la aplicación de una disposición legal que sí fue tomada en cuenta para definir la litis. Por lo tanto, la acusación no prospera.

Sin costas en casación, por cuanto no hubo réplica.

I. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando

justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, NO CASA la sentencia proferida por la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, el 31 de mayo de 2013, en el proceso ordinario laboral que instauró LUZ MIREYA PEREZ PARRA contra la ELECTRIFICADORA DEL CARIBE S.A. ESP- ELECTRICARIBE S.A. ESP.

Costas como se indicó en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.

MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO

DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA

ERNESTO FORERO VARGAS

2

SCLAJPT-10 V.00



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior
n.d.

Última actualización: 16 de mayo de 2024

 logo