



**TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE BOYACÁ
SALA DE DECISION No. 6**

MAGISTRADO PONENTE: FÉLIX ALBERTO RODRÍGUEZ RIVEROS

Tunja, treinta (30) de julio de dos mil veinte (2020)

**MEDIO DE CONTROL: NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL
DERECHO**

DEMANDANTE: JUAN PABLO CACERES TORRES

DEMANDADO: MUNICIPIO DE NOBSA

RADICACIÓN No: 152383339752201500142- 03

I. ASUNTO A RESOLVER

Procede la sala a resolver el recurso de apelación interpuesto por la apoderada de la parte actora contra el fallo proferido el 16 de agosto de 2018 por el Juzgado Segundo Administrativo Oral del Circuito Judicial de Sogamoso, en el que se negaron las pretensiones de la demanda, dentro del medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho presentado por **JUAN PABLO CACERES TORRES** contra el **MUNICIPIO DE NOBSA**.

II. ANTECEDENTES

2.1.- LA DEMANDA: Por conducto de apoderada judicial, y en ejercicio del medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho, el señor **JUAN PABLO CACERES TORRES** solicitó que se declare la nulidad del acto administrativo proferido el 13 de enero de 2015 por el Municipio de Nobsa, y como consecuencia de tal declaración, se ordene a dicho ente territorial nivelar su asignación salarial a la de su compañero ARMANDO ANGARITA CAÑAS, quien desempeña la misma descripción de funciones desde enero de 2010 hasta la fecha en que se haga efectivo el pago.

Igualmente, que se le ordene reajustar la jornada laboral a la máxima legal de 48 horas semanales, y se le pague el 75% sobre el salario ordinario en proporción de las horas laboradas los días domingo, desde el 16 de julio de 1992, fecha en que fue nombrado. Sumas que solicita sean debidamente indexadas.

Como **FUNDAMENTO FÁCTICO** de sus pretensiones, el demandante adujo que desde el 15 de julio de 1992 se desempeña como celador No. 00013 del Municipio de Nobsa, percibiendo un salario de \$882.661, y que a pesar de desempeñar la misma labor, tener las mismas funciones, coincidir en el mismo horario, y tener la misma preparación que el señor ARMANDO ANGARITA CAÑAS, quien fue nombrado hace 15 años en el cargo de OPERADOR COSTO, pero que se desempeña como celador hace 5 años, devengan salarios diferentes, debido a que éste último percibe la suma de \$1.294.814, circunstancia por la que mediante petición radicada el día 04 de octubre de 2013 solicito al alcalde de Nobsa informar el motivo de dicha diferencia salarial, obteniendo como respuesta que la escala salarial es fijada por el Concejo Municipal de acuerdo con las funciones asignadas en el literal c del artículo 313 del a Constitución Política.

De otra parte, manifestó que la Alcaldía de Nobsa desconoce el pago de compensatorios, debido a que descuenta a los celadores por cada día de descanso, un día festivo laborado (sic) (fls. 2 a 16).

2.2. LA PROVIDENCIA IMPUGNADA. Se trata de la sentencia proferida el 16 de agosto de 2018 por el Juzgado Segundo Administrativo Oral del Circuito Judicial de Sogamoso, en la que se negaron las pretensiones de la demanda. Para llegar a dicha decisión, el Juez A quo señaló que de las pruebas obrantes en el proceso se puede establecer que el demandante y el señor Armando Angarita se vincularon al Municipio de Nobsa en cargos diferentes, el primero como Celador Código 604010 desde el 15 de julio de 1992, siendo denominado con el Código 477 con ocasión de la reestructuración producto de la Ley 909 de 2004; mientras que el segundo fue nombrado en el cargo de Operador Planta de Tratamiento y Auxiliar de Laboratorio Código 607003, siendo

asignado el Código 487 en aplicación de la normativa citada, sin que exista prueba que demuestre que desde la vinculación del señor Armando Angarita (04 de abril de 1994) haya desempeñado funciones como celador, sino que apenas desde enero de 2010 desempeñó tales funciones, sin que se hubiere modificado su cargo ni variado su remuneración, razón por la que concluyó que no existe criterio comparable alguno que permita establecer que al demandante se le da un trato salarial y prestacional desigual, debido a que las funciones señaladas por el actor se enmarcan dentro de las establecidas en el manual de funciones para el cargo de celador, precisando que el cargo y las funciones de Celador no se comparan con las de Operario, pues éste último tiene requisitos más exigentes que justifican las diferencias salariales, y que no cumple el actor, razones por la que concluye aunque desde el año 2010 se encomendó al señor Armando Angarita desempeñar funciones de celador, tal circunstancia no da lugar a que sean equiparadas las funciones y los requisitos del cargo que desempeña cada uno, y que al no demostrar el demandante el derecho a la nivelación del cargo de celador, código 417 grado 01, con el de operario, código 487 grado 03 y el quebrantamiento del derecho a la igualdad, lo procedente, es negar las pretensiones de la demanda.

De otra parte, en lo que respecta al pago del trabajo suplementario en días dominicales, el Juez de instancia señaló que al revisar la relación de pagos efectuados al actor desde el año 2001 a 2017 y hecha la confrontación con la programación de turnos realizada en dicho periodo, se establece que la demandada aplica el artículo 39 del Decreto 1042 de 1978 para la mayoría de periodos en los que se refleja el pago por concepto de trabajo dominical y que además se le programan días de descanso semanal en compensación, sin desconocer que en algunos periodos no se liquida tal pago, precisando que el demandante tampoco allegó prueba que demuestre que la programación se hubiere cumplido con rigurosidad.

Además, indicó que el demandante no allegó prueba alguna que demuestre que durante el periodo comprendido del 15 de julio de 1992 al 1º de enero de 2011 laboró por turnos incluyendo la jornada

dominical, razones por las que consideró que no era posible acceder a la pretensión elevada en tal sentido (fls. 437 a 445).

2.3. EL RECURSO DE APELACIÓN: Inconforme con la decisión de primera instancia, la apoderada del demandante la impugnó oportunamente indicando que en el presente caso no se están discutiendo las funciones del cargo de celador- código 417 grado 01 con el de operario- código 487 grado 03, pues afirma que, si bien las mismas son distintas, desde el año 2010 las funciones desempeñadas por el demandante y el señor Angarita Cañas fueron las mismas a pesar de que ostentabas cargos diferentes, por lo que considera que bajo el imperio de la ley y la primacía de la realidad, el salario de ambos debe ser el mismo, dando aplicación a la condición más beneficiosa al trabajador.

Adicionalmente, adujo que no es de recibo que en la sentencia de primera instancia se haya señalado que el demandante no demostró el derecho a la nivelación del cargo que ocupa como celador, debido a que en audiencia inicial realizada el 19 de enero de 2018 el Juez de instancia decidió negar los testimonios solicitados en la demanda en aras de comprobar la similitud de las funciones realizadas, decisión que asegura fue apelada sin que se haya resuelto dicho recurso, razón por la que solicita que se ordene la práctica de dichos testimonios, y consecuentemente se revoque la sentencia apelada (fls. 448 a 452).

2.4. ALEGATOS DE CONCLUSION. Las partes y la Agencia del Ministerio Público guardaron silencio (fl. 474).

III. CONSIDERACIONES

3.1 PROBLEMA JURÍDICO:

Conforme al recurso de apelación interpuesto, el problema jurídico se contrae a determinar si el señor JUAN PABLO CACERES FLOREZ tiene derecho a que la asignación salarial que devenga en el cargo de Celador- código 417 de planta de la Alcaldía de Nobsa, se nivele a la que devenga el señor Armando Angarita Cañas por desempeñar las mismas

funciones a pesar de que este último ocupe el cargo de Operador código 487.

3.2. MARCO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL

3.2.1. De la concurrencia de competencia en la definición del régimen salarial y prestacional de los servidores públicos.

El Congreso de la República, en ejercicio de la atribución prevista en el artículo 150, literal e) de la Constitución Política, expidió la Ley 4ª de 1992 ***“Mediante la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública y para la fijación de las prestaciones sociales de los Trabajadores Oficiales y se dictan otras disposiciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 150, numeral 19, literales e) y f) de la Constitución Política.”***

Esta normatividad, en su art. 1º, dispuso que le correspondía al Gobierno Nacional fijar el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos que se desempeñen en cualquier sector de la rama ejecutiva, para cuyo efecto deberá tener en cuenta los criterios y objetivos previstos en su artículo 2º, entre los que se encuentran: ***“...a) El respeto a los derechos adquiridos de los servidores del Estado tanto del régimen general, como de los regímenes especiales. En ningún caso podrán desmejorar sus salarios y prestaciones sociales; b) El respeto a la carrera administrativa y la ampliación de su cobertura;...j) El nivel de los cargos, esto es, la naturaleza de las funciones, sus responsabilidades y las calidades exigidas para su desempeño; (...)*** k). *El establecimiento de rangos de remuneración para los cargos de los niveles profesional, asesor, ejecutivo de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva y de la Organización Electoral; l.) La adopción de sistemas de evaluación y promoción basados en pruebas generales y/o específicas. En el diseño de estos sistemas se tendrán en cuenta como criterios, la equidad, productividad, eficiencia, desempeño y la antigüedad...”*.

Así mismo, en su artículo 3º indicó que el sistema salarial de los servidores públicos estaría integrado por la estructura de los empleos, de conformidad con las funciones que deba desarrollar y la escala y tipo de remuneración para cada cargo o categoría de cargos.

Con fundamento en la Ley 4ª, el Gobierno Nacional, anualmente expide los decretos mediante los cuales fija el régimen salarial de los empleados públicos de la rama ejecutiva del orden nacional.

3.2.2. Del empleo público

Según el artículo 122¹ de la Carta Política, son principios que informan y rigen la vinculación laboral con el Estado, los siguientes: **i)** no hay empleo público que no tenga asignadas funciones; **ii)** Todo empleo público debe estar contemplado en la planta de personal; **iii)** su remuneración debe apropiarse en el correspondiente presupuesto y **iv)** su ejercicio se adquiere a partir de la posesión.

Desde esta perspectiva, es necesario que para el desarrollo y la debida ejecución del vínculo laboral que surge con el Estado, las autoridades que tienen a su cargo la estructuración de la planta de personal, examinen para su fijación, aspectos relativos con la clasificación y nomenclatura de los cargos, en cuya determinación se fijen criterios de nivelación, denominación y grado; y por supuesto, se señalen los requisitos para su desempeño.

Por su parte, el Decreto 1042 de 1978 *"Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones"*, dispuso:

" (...)

Artículo 12º.- *De la nomenclatura y remuneración de los niveles. A cada uno de los niveles de que tratan los artículos anteriores corresponden una nomenclatura específica de empleos y una escala de remuneración independiente.*

Artículo 13º.- *De la asignación mensual. La asignación mensual correspondiente a cada empleo estará determinada por sus funciones y responsabilidades, así como por los requisitos de*

¹Artículo 122. No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente. Ningún servidor público entrará a ejercer su cargo sin prestar juramento de cumplir y defender la Constitución y desempeñar los deberes que le incumben (...).

conocimientos y experiencia requeridos para su ejercicio, según la denominación y el grado establecidos por el presente Decreto en la nomenclatura y la escala del respectivo nivel.

Se entiende por denominación la identificación del conjunto de deberes, atribuciones y responsabilidades que constituyen un empleo.

Por grado, el número de orden que indica la asignación mensual del empleo dentro de una escala progresiva, según la complejidad y responsabilidad inherente al ejercicio de sus funciones.

(...)

Artículo 31º. De la prohibición de percibir sueldo diferente de aquel que corresponde al cargo. Los empleados públicos a quienes se aplica este decreto solo podrán percibir por concepto de sueldo la asignación básica mensual que corresponda al cargo que desempeñen y los factores de salario contemplados en el artículo 42 del presente estatuto...". (subrayado extra texto).

De esta manera, la formulación de esta estructura organizacional de los empleos públicos supone que de manera previa se han adelantado estudios respecto de las escalas a fijar, las funciones asignadas a cada cargo, las responsabilidades asumidas y las calidades a acreditar por los interesados en su desempeño, elementos que necesariamente repercuten en la fijación y asignación del salario.²

Bajo estas consideraciones, resulta de forzosa observancia que en caso de que en una planta de personal existan cargos con funciones similares remunerados de forma diferente, ello se justifique en razones objetivas como las señaladas en el artículo 2º de la referida Ley 4 de 1992; *v. gr.* "(...) **f.** El nivel de los cargos, esto es, la naturaleza de las funciones, sus responsabilidades y las calidades exigidas para su desempeño."

Ahora bien, frente a la determinación de su remuneración, habrá de indicarse que ésta obedece al resultado de estudios técnicos fundados en bases objetivas, de allí que el sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración comporte su **nivel** (agrupación de los empleos por su jerarquía con base en la naturaleza de las funciones, responsabilidades y complejidad de las mismas); **denominación** del cargo (nombre o

²Así lo contempla el artículo 2º de la Ley 4 de 1992 "Mediante la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública y para la fijación de las prestaciones sociales de los Trabajadores Oficiales y se dictan otras disposiciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 150, numeral 19, literales e) y f) de la Constitución Política. En suma los empleos se hallan clasificados, según su responsabilidad, funciones y requisitos, dentro de un sistema de administración de personal, cuya estructura comprende el nivel jerárquico, la denominación y el grado. Ahora, el sistema salarial está integrado por estos elementos: la estructura de los empleos y la escala y tipo de remuneración para cada cargo.

identificación del conjunto de deberes, atribuciones y responsabilidades que constituyen un empleo), **código** (dígitos utilizados para el manejo sistematizado del régimen de clasificación y remuneración de cada empleo), **grado** (número de orden que indica la asignación mensual del empleo dentro de una escala progresiva, según la complejidad y responsabilidad inherentes al ejercicio de las funciones) y por último, la **remuneración** asignada a cada grado.

3.2.3. DETERMINACIÓN DE LA ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL MUNICIPIO. NOCIÓN Y COMPETENCIA.

Para el orden municipal, la Constitución Política ha trazado un marco normativo que define las competencias entre los Concejos y los alcaldes en materia de la estructura orgánica de la administración municipal. Es así como el artículo 313 numeral 6º encarga a los Concejos las siguientes funciones:

- Determinar la estructura orgánica de la administración municipal y señalar las funciones de sus dependencias;
- **Señalar las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos;**
- Crear, a iniciativa del alcalde, establecimientos públicos y empresas industriales o comerciales y autorizar la constitución de sociedades de economía mixta.

Por su parte, a los alcaldes, el artículo 315-7 ibidem, les detalla las funciones que le corresponde en el tema de la organización administrativa así:

- Crear, suprimir o fusionar los empleos de sus dependencias,
- Señalar las funciones especiales a cada uno de los empleos;
- **Fijar la asignación básica a cada uno de los empleos con arreglo a los acuerdos respectivos de escalas salariales.**

A su turno, el párrafo del artículo 71 de la ley 136 de 1994, consagra que, entre otros, los acuerdos a que refiere el numeral 6º del artículo 313 de la Constitución, sólo podrán ser dictados a iniciativa del alcalde.

Como se evidencia, el Concejo Municipal, como Corporación Político-Administrativa encargada de señalar las políticas y parámetros generales que irán a regir los destinos del municipio, tiene como atribución **determinar la estructura orgánica de la administración municipal, en la forma y con los componentes ya reseñados**, así como señalar las funciones generales de las dependencias; mientras que el Alcalde, como jefe de la administración local y director de la acción administrativa del municipio, tiene señalada la de crear los empleos de sus dependencias, así como señalar las funciones específicas de cada uno de los empleos, claro está, todo en armonía con la estructura orgánica adoptada por la respectiva Corporación Edilicia³.

3.4 Del principio “a trabajo igual, salario igual”

Este principio, cimentado en los artículos 25 y 53 de la Carta Política, se centra en la necesidad de que la remuneración asignada responda a criterios objetivos y razonables, que a su vez sean variables dependientes de la cantidad y calidad de trabajo, al igual que a los requisitos de capacitación exigidos y otros factores que compartan esa naturaleza objetiva, de suerte que resulten inadmisibles aquellos tratamientos discriminatorios que carezcan de sustento en las condiciones anotadas, bien porque se fundan en el capricho o la arbitrariedad del empleador, o bien porque son utilizados con el fin de evitar el ejercicio de libertades anejas a la relación laboral⁴.

Con todo, la Corte Constitucional ha precisado que no toda desigualdad o diferencia de trato en materia salarial constituye una vulneración de la Constitución, pues debe aplicarse la regla general en virtud de la cual un trato diferente sólo se convierte en discriminatorio (y en esa medida en constitucionalmente prohibido) **cuando no obedece a causas**

³En este sentido se pronunció la Sala de Decisión No. 1 del Tribunal Administrativo de Boyacá, en sentencia de 07 de febrero de 2017 con ponencia del Magistrado Fabio Iván Afanador García, dentro del proceso de validez de acuerdo radicado bajo el No. 2016- 0738- 00.

⁴ Corte Constitucional sentencia T-833 de 2012.

objetivas y razonables, mientras que el trato desigual es conforme a la Carta cuando la razón de la diferencia se fundamenta en criterios válidos constitucionalmente. En consecuencia no toda diferencia salarial entre trabajadores que desempeñan el mismo cargo vulnera el principio “a trabajo igual salario igual”, como quiera que es posible encontrar razones objetivas que autorizan el trato diferente.”⁵

El principio, *a trabajo igual salario igual*, responde entonces a un criterio relacional, propio del juicio de igualdad. Por ende, **para acreditar su vulneración debe estarse ante dos 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, reciben una remuneración diferente. Así, la discriminación salarial injustificada debe basarse en la inexistencia de un parámetro objetivo, discernible y razonable, que justifique la diferenciación**⁶.

En consecuencia, de encontrarse asuntos en que dos personas desarrollan las mismas labores pero obtienen distinta remuneración, debe propenderse por ajustar esa desigualdad laboral a fin de que quien se ve afectado con un salario menor al que percibe su par laboral, aquél obtenga la misma retribución de sus labores, en aplicación del principio de «a trabajo igual, salario igual» establecido en el artículo 53 de la Constitución Política, para lo cual resulta indispensable acreditar los siguientes requisitos: **1)** Cumplir las mismas funciones o ejercer el mismo cargo sobre quien se pretende la nivelación salarial; **2)** tener las mismas responsabilidades y categoría del empleo a nivelar; y **3)** reunir los requisitos para el desempeño de ese cargo⁷

Respecto del tema específico de la igualdad en materia salarial, la Corte ha dejado establecido que para que se predique esta igualdad se deben reunir los siguientes presupuestos facticos: **i)** ejecutan la misma labor, **ii)** tienen

⁵ Corte Constitucional, sentencia T-545A/07.

⁶ Corte Constitucional sentencia T-833 de 2012.

⁷ Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Segunda, Subsección A, Consejero ponente: WILLIA M HERNÁNDEZ GÓMEZ. Bogotá, D.C, veintisiete (27) de octubre dos mil dieciséis (2016). SE : 113 . Radicación número: 76001-23-31-000-2005-03767-01(3998-14) .

la misma categoría, **iii)** cuentan con la misma preparación, **iv)** coinciden en el horario y, finalmente, cuando **(v)** las responsabilidades son iguales»⁸

Conforme a lo expuesto, debe concluirse que quien pretenda la nivelación salarial porque considera que la función que cumple resulta equiparable a la de otro funcionario que se remunera con mayor salario, debe acreditar que cumplía las mismas funciones que este y que contaba con la misma preparación, además de acreditar los requisitos que exige el empleo.

Respecto a los criterios válidos que pueden justificar una diferenciación salarial, la jurisprudencia constitucional ha permitido, entre otros, los siguientes: **(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 empleos⁹.

Como se observa, la aplicación de este principio exige un riguroso examen no sólo con el ánimo de definir si efectivamente nos encontramos frente a una igualdad material en términos de funciones, requisitos y responsabilidades, sino también de determinar la inexistencia de alguno de aquellos escenarios que a veces de la jurisprudencia constitucional justifican la diferencia salarial. En este último caso, **le corresponderá al juez en cada caso en particular analizar con fundamento en la prueba arrimada la concurrencia de aquellos supuestos que permitan definir con certeza si se encuentra ante una distinción odiosa, arbitraria o caprichosa o si por el contrario ésta resulta razonable y, en consecuencia, constitucionalmente válida.**

4. CASO CONCRETO

⁸ Sentencias T - 027 de 1997, SU-111 de 1997 y T-272 de 1997 Corte Constitucional. Esta corporación también señaló al respecto en la sentencia del 19 de julio de 2007 radicado 454 A-2007 con ponencia de doctor Humberto Sierra Porto lo siguiente : «[...] Al respecto, se ha afirmado que "en materia salarial, si dos o más trabajadores ejecutan la misma labor, tienen la misma categoría, igual preparación, los mismos horarios e idénticas responsabilidades, deben ser remunerados en la misma forma y cuantía, sin que la predilección o animadversión del patrono hacia uno o varios 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 " Sentencia SU - 5 1 9 d e 1997[...]».

⁹ Corte Constitucional. Sentencia T-369/16. Magistrada ponente: MARÍA VICTORIA CALLE CORREA. Bogotá D.C, doce (12) de julio de dos mil dieciséis (2016) .

En el sub judice el señor demandante- señor JUAN PABLO CÁCERES TORRES pretende que se le nivele la asignación salarial que percibe por el cargo que desempeña como Celador, con la asignación salarial percibida por el señor ARMANDO ANGARITA CAÑAS, respecto de quien asegura que desde el mes de enero de 2010 desempeña las mismas funciones de celador, pero percibiendo una asignación más alta.

Al respecto, encuentra la Sala probado los siguientes supuestos fácticos:

- Mediante Decreto No. 031 de 15 de julio de 1992 fue nombrado el señor **JUAN PABLO CÁCERES TORRES** en el cargo de **CELADOR DE LA CAPILLA DE LOURDES** del Municipio de Nobsa, a partir del día 16 de julio de 1992 (fl. 234).

- Mediante Decreto 019 de 04 de abril de 1994 expedido por el alcalde del Municipio de Nobsa fue nombrado el señor **ARMANDO ANGARITA CAÑAS** en el cargo de **OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO Y AUXILIAR DE LABORATORIO CÓDIGO 607003**, a partir del 04 de abril de 1994, persona que fue seleccionada en el concurso realizado para dicho cargo (fl. 30).

De acuerdo con la clasificación y nomenclatura establecida en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 785 de 2005, los cargos de CELADOR y OPERARIO se clasifican en el nivel de empleo ASISTENCIAL, asignándole al primero el código 477, y al segundo el 487, cargos a los que el Decreto No. 65 de 31 de diciembre de 2015 *"por medio del cual se ajusta el manual de funciones y de competencias de la planta de personal del municipio de Nobsa"*, les asignó las siguientes funciones y requisitos.

CELADOR	OPERARIO
NIVEL: asistencial	NIVEL: asistencial
CÓDIGO: 477	CÓDIGO: 487
No. de cargos: 11	No. de cargos: 1
Dependencia: Secretaría de Gobierno	Dependencia: Secretaría de Infraestructura

<p>FUNCIONES:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Apoyar administrativamente las actividades que se realicen en la Dependencia y todas aquellas que le sean solicitadas por la entidad. 2. Vigilar y controlar la entrada y salida de personas y equipos a las instalaciones aplicando las medidas de seguridad respectivas. 3. Registrar los sitios de acceso para responder por la seguridad de los enseres. 4. Restringir el paso de particulares a zonas restringidas dentro de su lugar de trabajo. 5. Informar y requisar al personal que considere sospechoso e informar cuando sea necesario a las autoridades administrativas o de policía. 6. Informar a su superior cualquier anomalía que se presente en el desarrollo de sus labores. 7. Velar por las instalaciones y bienes asignados a su cargo de posibles daños y/o robos. 8. Brindar información clara y oportuna cuando algún usuario se lo solicita. 9. Informar al jefe conductas impropias por parte del personal administrativo. 10. Presentar declaración a las autoridades competentes siempre que así se amerite. 11. Ejercer el autocontrol en todas las funciones asignadas. 12. Cumplir las normas de salud ocupacional en el cumplimiento de sus funciones. 13. Observar el régimen jurídico de los servidores públicos y el estatuto anticorrupción. 14. Las demás funciones que le asigne el jefe inmediato. <p>Adicionalmente, se establecieron como requisitos de ESTUDIO- la terminación y aprobación del Bachillerato, y como EXPERIENCIA- un (1) año de experiencia relacionada en el cargo (fls. 232 a 233).</p>	<p>FUNCIONES:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar diariamente análisis físico-químicos y microbiológicos del agua tratada. 2. Diligenciar y firmar planillas diarias y mensuales relacionadas con las operaciones de la respectiva planta de tratamiento. 3. Tomar muestras de PH y doro tanto en los tanques de almacenamiento y disposición como aleatoriamente en la red matriz y red domiciliaria en muestreos que disponga el señor secretario. 4. Coordinar con los funcionarios operario de acueducto 1 y de acuerdo con la programación establecida por el secretario de despacho, la sectorización del servicio de acueducto tanto en el sector urbano como rural. 5. Llevar, para efectos de determinar los costos de producción de agua potable, los registros de productos químicos consumidos. 6. Realizar el mantenimiento mínimo establecido en el manual operativo de las plantas de tratamiento a dosificadores, filtros y demás equipos de planta. 7. Preparar, en las cantidades específicas indicadas, los productos químicos necesarios para el tratamiento de agua y de acuerdo a condiciones comprobadas en los muestreos. 8. Lavar tanques de almacenamiento, colectores y filtros con la periodicidad establecida. 9. Mantener el laboratorio en perfecto orden y aseo. 10. Solicitar el técnico 111 los elementos necesarios para el funcionamiento de la planta de tratamiento. 11. Cumplir estrictamente el proceso establecido para el tratamiento de agua. 12. Coordinar con el operario acueducto 1 el bombeo del agua del río y minimizar el desperdicio de agua cruda o tratada. 13. Atender las citaciones que sobre la calidad del agua le formule: el Concejo Municipal, la Veeduría de servicios públicos, la comunidad, las entidades del estado que regulan el sector y los demás que disponga la Ley. 14. Presentar informes mensuales de cantidades de agua tratada y cantidades de agua suministrada por sectores al secretario de despacho. 15. Preservar el área de las plantas de tratamiento como área restringida para personal no autorizado. 16. Informar inmediata y oportunamente al secretario de despacho los motivos anormales que impiden el tratamiento del agua. 17. Responder por el buen uso de los equipos, elementos y suministros a disposición de las plantas de tratamiento. 18. Ejercer el autocontrol en todas las funciones asignadas. 19. Cumplir las normas de salud ocupacional en el cumplimiento de sus funciones. 20. Observar el régimen jurídico de los servidores públicos y el estatuto anticorrupción. 21. Las demás funciones que le asigne el jefe inmediato.
<p>REQUISITOS</p> <p>ESTUDIO: Terminación Bachillerato.</p> <p>EXPERIENCIA: Un (1) año de experiencia relacionada en el cargo.</p>	<p>REQUISITOS:</p> <p>ESTUDIOS Técnico en tratamiento de aguas.</p> <p>EXPERIENCIA Dos (2) años de experiencia profesional relacionadas en el cargo.</p>

- Por medio de oficio S.G.CL 180-10 de 28 de junio de 2010 el Secretario de Gobierno del Municipio de Nobsa le informó al señor ARMANDO ANGARITA CAÑAS lo siguientes:

".....a partir del 1º de julio del presente año, por necesidades del servicio, debe presentarse en la Secretaría de Gobierno del Municipio de Nobsa, con el suscrito, para ejercer funciones que el jefe estime conveniente." (fl. 237).

- Mediante certificación expedida por el Secretario de Gobierno y Convivencia, el 23 de marzo de 2018, indicó que "se tiene conocimiento que, a partir del 28 de junio de 2010, el señor ANGARITA CAÑAS se encuentra desempeñando el cargo de CELADOR Código 487 y grado 03 hasta la fecha de expedición de dicha certificación (fl. 312).

- En cuanto al salario percibido por el demandante y el señor Armando Angarita Cañas, a partir del 1° de julio de 2010, fueron relacionados los siguientes valores:

JUAN PABLO CACERES CELADOR- CÓDIGO 477 GRADO 01	ARMANDO ANGARITA CAÑAS OPERARIO- CÓDIGO 487- GRADO 03
2011: \$742.176	2010: \$834.731
2012: \$861.133	2011: \$868.120
2013: \$899.884	2012: \$1,208.836
2014: \$935.879	2014: \$1.313.763
2015: \$984.545	2015: \$1.382.079
2016: \$1.061.044	2016: \$1.489.467
2017: \$1.151.233	2017: \$1.616.072

Del análisis de las referidas pruebas se puede colegir que en el sub judice no se puede predicar la igualdad en materia salarial, debido a que no se cumplen los presupuestos establecidos por el Consejo de Estado y la Corte Constitucional para tal efecto, pues aunque se encuentra probado que el señor ARMANDO ANGARITA CAÑAS dejó de desempeñar las funciones del cargo para el que fue nombrado como OPERADOR DE PLANTA- código 607003, hoy denominado OPERARIO- CÓDIGO 487 (según equivalencia realizada en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 785 de 2005), para pasar a ejercer funciones propias del cargo de CELADOR- Código 477, a partir del 1° de julio de 2010 por solicitud realizada por el Secretario de Gobierno Municipal aduciendo necesidades del servicio, tal circunstancia no permite llevar a cabo un criterio comparativo de igualdad, como quiera que de conformidad con las normas que rigen la administración de personal al servicio del Estado, el

movimiento del personal en servicio se puede hacer por: a) Traslado, b) Encargo y c) Ascenso. (Decreto 1950 de 1973).

Según el artículo 29 del Decreto 1959 de 1973 Derogado por el Decreto 1083 de 2015, Se produce el **traslado: 1) Cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares;** y, **2) Cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño.** (Resaltado fuera del texto).

Adicionalmente, la norma establece que **los traslados podrán hacerse dentro de la misma entidad, por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado, precisando que** el empleado trasladado no pierde los derechos de antigüedad, ni de carrera.

Así entonces, no resulta posible que el demandante pretenda que se lleve a cabo una nivelación respecto del salario percibido por el señor ARMANDO ANGARITA, en aplicación del principio constitucional "a trabajo igual, salario igual", pues a pesar de encontrarse acreditado que a partir del mes de julio de 2010 el señor Angarita desempeña las funciones del cargo de Celador- Código 477, y que el cargo de Operador en el que esta nombrado también éste último es del nivel asistencial, lo cierto es que cada cargo tiene un código y grado disímiles, producto de la diferencia de requisitos para su desempeño, pues mientras que para el cargo de CELADOR- Código 477 se exige 1 año de experiencia, y terminación y aprobación de bachillerato, para el cargo de OPERARIO- Código 487, se exige ser técnico en tratamiento de aguas y tener 2 años de experiencia, requisitos que no demuestra cumplir el actor, y que constituyen criterios a partir de los cuales se generan diferentes escalas salariales, que responden a cualificaciones igualmente disímiles

para acceder a dichos empleos¹⁰, y que, por consiguiente, son criterios válidos para justificar diferencia salarial existente.

Ahora, vale la pena precisar que, conforme a los presupuestos del traslado, no resulta posible que tal figura implique condiciones menos favorables para el empleado trasladado, y tampoco da lugar a que éste último pierda los derechos de antigüedad, ni de carrera, por consiguiente, no es viable que al ser traslado el señor ANGARITA para desempeñar las funciones de Celador, deba disminuirse su salario al devengado para este último cargo, para de esta manera establecer una igualdad.

En consecuencia, al existir criterios válidos que pueden justificar una diferenciación salarial, no es viable acceder a las pretensiones de la demanda, tal como lo dispuso la Juez de primera instancia, por lo que se impartirá la confirmación de la sentencia apelada.

5.- COSTAS PROCESALES

No se impartirá condena en costas en segunda instancia, por no encontrarse acreditadas, en vista de que la entidad demandada no ejerció actuación procesal alguna en la misma, específicamente, no presentó alegatos de conclusión.

VI. DECISION

En mérito de lo expuesto, la Sala de Decisión No. 6 del Tribunal Administrativo de Boyacá, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

FALLA

Primero: CONFIRMAR la sentencia proferida el 16 de agosto de 2018 por el Juzgado Segundo Administrativo Oral del Circuito Judicial de

¹⁰ Corte Constitucional. Sentencia T-369/16. Magistrada ponente: MARÍA VICTORIA CALLE CORREA. Bogotá D.C, doce (12) de julio de dos mil dieciséis (2016) .

Sogamoso, en la que se negaron las pretensiones de la demanda, de acuerdo a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

Segundo: Sin condena en costas en esta instancia procesal.

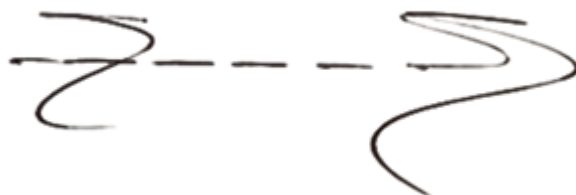
Tercero: Una vez en firme la presente providencia, por secretaría envíese el expediente al despacho de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Los Magistrados:



FÉLIX ALBERTO RODRÍGUEZ RIVEROS



FABIO IVAN AFANADOR GARCÍA



LUIS ERNESTO ARCNIEGAS TRIANA