

# REPÚBLICA DE COLOMBIA



## RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR SALA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL

**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
**Magistrado Sustanciador**

### AUTO DE SUSTANCIACIÓN LABORAL

21 de julio de 2022.

*“TRASLADO PARA PRESENTAR ALEGATOS DE LA PARTE NO  
RECURRENTE”*

RAD: 20-178-31-05-001-2015-00032-01 proceso ordinario laboral promovido por SABAS SAUL MENDOZA DIAZ contra C.I PRODECO S.A

Atendiendo a lo reglado en la ley 2213 del 13 de junio 2022<sup>1</sup>, 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 tiene que:

Mediante auto del 05 de julio de 2022, notificado por estado electrónico Nro. 94 de fecha 06 de julio de esta anualidad, se corrió traslado a la **parte recurrente (demandado)** para presentar alegatos de conclusión por el término de cinco (5) días.

Dentro del término del traslado, fue allegado escrito en tal sentido conforme a la constancia secretarial del 19 de julio de 2022

En razón de lo anterior se hace procedente dar aplicación al artículo 13 de la ley 2213 del 13 de junio 2022.

Por otra parte, el Doctor CHARLES CHAPMAN LÓPEZ, en calidad de apoderado de C.I PRODECO, sustituye el poder conferido, a la abogada ZABRINA DÁVILA HERRERA, identificada con la cédula de ciudadanía No. 55.306.784 de Barranquilla, Atlántico y tarjeta profesional 201.595 C.S.J, reconózcase personería para actuar.

<sup>1</sup> Artículo 13. Apelación en materia laboral. El recurso de apelación contra las sentencias y autos dictados en materia laboral se tramitará así: 1. *Ejecutoriado el auto que admite la apelación o la consulta, si no se decretan pruebas, se dará traslado a las partes para alegar por escrito por el término de cinco (5) días cada una, iniciando con la apelante. Surtidos los traslados correspondientes, se proferirá sentencia escrita.*

En mérito de lo expuesto este Despacho

**RESUELVE:**

**PRIMERO: CORRER TRASLADO AL NO RECURRENTE.** Con fundamento en el artículo 13 de la ley 2213 de 2022, conceder el término de cinco (5) días a la parte no recurrente, los cuales serán contados a partir del día siguiente del vencimiento de la notificación por estado.

Los alegatos deberán allegarse, dentro del término señalado, al correo electrónico de la Secretaría de la Sala Civil, Familia, Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cesar, Valledupar, [secscftsvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:secscftsvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co), se entenderán presentados oportunamente si son recibidos antes del cierre de la Secretaría del día en que vence el término, es decir, antes de las seis de la tarde (6:00 p.m.) de conformidad con el inciso 4° del artículo 109 del CGP aplicable por remisión normativa en materia laboral.

**SEGUNDO: PONGASE A DISPOSICIÓN** de los apoderados la página web <http://www.tsvalledupar.com/procesos/notificados/> a través del módulo procesos, encontrará adicional a las providencias proferidas en esta instancia los estados correspondientes, además del proceso digitalizado y los audios de las audiencias surtidas en primera instancia; para obtener clave de acceso comunicarse vía WhatsApp al número 3233572911.

**TERCERO: ADJUNTENSE** los alegatos de parte en caso de haberse presentado como anexo al presente auto.

**CUARTO: RECONOCER** personería para actuar a la apoderada sustituta de la parte demandada, doctora ZABRINA DAVILA HERRERA según lo expuesto en parte motiva.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

SIN NECESIDAD DE FIRMAS  
(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,  
Ley 2213 de 2022; Acuerdo PCSJA20-  
11567 CSJ)

**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
**Magistrado Ponente.**

**SUSTITUCIÓN DE PODER PROC. ORDINARIO LABORAL SABAS SAUL MENDOZA VS C.I. PRODECO RAD. 20-178-31-05-001-2015-00032-01**

Julián Viaña Pérez <julian.viana@chapmanysociados.com>

Mar 12/07/2022 10:24

Para: Secretaria Sala Civil Familia Tribunal Superior - Seccional Valledupar <secsctsvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co>; Despacho 04 Sala Civil - Familia - Laboral Tribunal Superior - Cesar - Valledupar <des04scftsvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Señores

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR SALA CIVIL-FAMILIA-LABORAL**

**E. S. D.**

**Ref.:** PROCESO : ORDINARIO LABORAL  
DEMANDANTE : SABAS SAUL MENDOZA  
DEMANDADADO : C.I. PRODECO. S.A.  
RADICACIÓN : 20-178-31-05-001-2015-00032-01

**ZABRINA DÁVILA HERRERA**, mayor de edad, actuando en mi calidad de apoderada sustituta **C.I. PRODECO S.A.**, me dirijo respetuosamente a su Despacho con el fin de presentar sustitución de poder dentro del proceso de la referencia, el cual se anexa.

Cordialmente,

**CH** CHAPMAN & ASOCIADOS

**Zabrina Davila Herrera**

Abogada

Tel. (+57-5) 3195874

Oficina Barranquilla Calle 77B No. 57 - 103, piso 21

Oficina Bogotá Calle 67 # 4 -21 piso 3

Oficina Medellín Carrera 43 # 9 Sur - 135, Oficina 1440

Señores

**JUZGADO LABORAL DEL CIRCUITO DE CHIRIGUANÁ  
E. S. D.**

<b>Ref.:</b>	PROCESO	: ORDINARIO LABORAL
	DEMANDANTE	: SABAS SAUL MENDOZA
	DEMANDADADO	: C.I. PRODECO S.A.
	RADICACIÓN	: 20-178-31-05-001-2015-00032-01

**CHARLES CHAPMAN LÓPEZ**, abogado identificado con cédula de ciudadanía número 72.224.822 expedida en Barranquilla y con Tarjeta Profesional No. 101.847 expedida por el Consejo Superior Judicatura, en mi condición de apoderado especial de **C.I. PRODECO S.A.** dentro del proceso de la referencia, por medio del presente escrito manifiesto a usted que SUSTITUYO el poder a mi conferido a la doctora **ZABRINA DÁVILA HERRERA**, identificada como aparece al pie de su firma con las mismas facultades a mi concedidas.

Señor Juez,

Sustituyo:



**CHARLES CHAPMAN LÓPEZ.**  
C.C. No. 72.224.822 de Barranquilla.  
T. P. No. 101.847 del C. S. de la J.

Acepto:



**ZABRINA DAVILA HERRERA**  
**C.C. NO. 55.306.784 DE BARRANQUILLA**  
**T.P. NO. 201.595 C.S.J.**

**ALEGATOS DE CONCLUSIÓN PROCESO ORDINARIO LABORAL SABAS SAUL MENDOZA DÍAZ VS C.I. PRODECO S.A. RAD. 2015-00032 TRIBUNAL SUPERIOR DE VALLEDUPAR**

Zabrina Davila Herrera <zabrina.davila@chapmanysociados.com>

Mié 13/07/2022 17:39

Para: Secretaria Sala Civil Familia Tribunal Superior - Seccional Valledupar <secscftsvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Señores

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR SALA CIVIL-FAMILIA-LABORAL**

**MP Dr. MP Dr. JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**

E. S. D.

Ref.: **PROCESO : ORDINARIO LABORAL**  
**DEMANDANTE : SABAS SAUL MENDOZA DÍAZ**  
**DEMANDADO : C.I. PRODECO S.A.**  
**RADICACIÓN : 20-178-31-05-001-2015-00032-01**

Quien suscribe, **ZABRINA DAVILA HERRERA**, mayor de edad, domiciliada en la ciudad de Barranquilla e identificada como aparece al pie de mi correspondiente firma, actuando en mi calidad de apoderada sustituta de **C.I. PRODECO S.A.**, de conformidad al poder de sustitución que se aporta al plenario, con toda la atención me permito presentar los alegatos de conclusión dentro del proceso del asunto, los cuales se adjuntan.

**Anexos:** Alegatos de conclusión. Sustitución de Poder.

Del Honorable Despacho,

**CH** CHAPMAN & ASOCIADOS

**Zabrina Davila Herrera**

Abogada

Tel. (+57-5) 3195874

Oficina Barranquilla Calle 77B No. 57 - 103, piso 21

Oficina Bogotá Calle 67 # 4 -21 piso 3

Oficina Medellín Carrera 43 # 9 Sur - 135, Oficina 1440

Oficina Cartagena Calle 31 A No 39-206, Barrio Alcibia

Señores

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR SALA  
CIVIL-FAMILIA-LABORAL**

E. S. D.

Ref.: **PROCESO** : **ORDINARIO LABORAL**  
**DEMANDANTE** : **SABAS SAUL MENDOZA**  
**DEMANDADO** : **C.I. PRODECO S.A.**  
**RADICACIÓN** : **20-178-31-05-001-2015-00032-01**

---

Quien suscribió, **ZABRINA DÁVILA HERRERA**, mayor de edad, identificada como aparece al pie de mi correspondiente firma, actuando en mi calidad de apoderada sustituta de **C.I. PRODECO S.A.** me dirijo respetuosamente a su Despacho, dentro de la oportunidad procesal establecida para ello, con la finalidad de presentar **alegatos de conclusión**, para que sean tenidos en cuenta al momento de resolverse el recurso de apelación interpuesto contra sentencia del 30 de junio de 2017, proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, mediante la cual se absolvió a mi representada de las pretensiones de la demanda.

**ANTECEDENTES**

**Pretensiones de la demanda**

El apoderado de la parte demandante por medio de su escrito de demanda solicito las siguientes declaraciones: (i) que entre el actor y mi representada existió un contrato de trabajo del 10 de diciembre de 2008 al 23 de marzo de 2012, (ii) que dicho contrato de trabajo termino por decisión unilateral y sin justa causa por parte de la empleadora.

Como consecuencia de las anteriores declaraciones, el demandante solicitó que se condenara a mi representada por los siguientes conceptos: (i) reliquidación de emolumentos laborales, (ii) indemnizaciones moratorias previstas en los artículos 99 de la ley 50 de 1990 y 65 del CST, (iii) la indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa debidamente indexada, (iv) el pago de daños y perjuicios materiales y morales, (v) intereses corrientes y de mora sobre las sumas pedidas, (vi) costas procesales.

## **Sentencia de Primera Instancia**

El 30 de junio de 2017, Juzgado Laboral de Chiriguana profirió sentencia de primera instancia en la que señaló en su parte resolutive lo siguiente:

"

1. *DECLARAR que entre el demandante SABAS MENDOZA DIAZ y la empresa CI PRODECO S.A. existió un contrato de trabajo a término indefinido.*
2. *CONDENAR a la empresa CI PRODECO S.A. a pagarle al demandante SABAS MENDOZA DIAZ la suma de \$10.265.455 por concepto de indemnización por despido injusto.*
3. *ABSUÉLVASE a CI PRODECO S.A. de las demás pretensiones invocadas por el demandante SABAS MENDOZA DIAZ.*
4. *DECLARENSE no probadas las excepciones de inexistencia de la obligación, compensación y prescripción propuesta por la demandada CI PRODECO S.A.*
5. *CONDENESÉ en costas a la empresa CI PRODECO S.A., procédase por secretaría a liquidar las costas, incluyendo por concepto de agencias en derecho la suma de \$2.053.091 equivalentes al 20% de las condenas impuestas en la presente sentencia."*

El *a quo*, de manera desacertada, consideró que el despido del actor se dio sin justa causa, ya que según este los testimonios rendidos dentro del proceso no pudieron acreditar su presencia en el lugar de los hechos ocurridos el día 11 de marzo de 2012, los cuales dieron origen a la terminación del contrato de trabajo del actor.

Para el despacho no existió certeza de que el demandante fue encontrado pescando en las instalaciones de la empresa durante su turno de trabajo el día 11 de marzo de 2012, y por tal motivo declara que la terminación del contrato de trabajo del actor fue sin justa causa y por ende condena a la empresa a pagar la indemnización por despido sin justa causa.

Ahora bien, respecto de las pretensiones de reliquidación de prestaciones sociales, diferencia salarial y sanción moratoria, el despacho de manera acertada no accedió, ya que se pudo demostrar dentro del proceso que la empresa canceló en debido forma todos los salarios y prestaciones sociales a los cuales tuvo derecho el actor, causados durante la relación laboral. Así mismo, se pudo

demostrar que el actor siempre desempeño dentro de la compañía el cargo de OPERADOR DE BULLDOZER realizando funciones inherentes a su cargo, y que cuando este en alguna oportunidad desempeño el cargo de supervisor encargado la empresa le remuneró lo que le correspondió, por lo que no se cumplieron los presupuestos del principio jurídico "A trabajo igual, salario igual".

**ALEGATOS**

**EL CONTRATO DE TRABAJO DEL ACTOR TERMINÓ POR JUSTA CAUSA COMPROBADA. -**

El artículo 62 del CST en su literal A, numeral 6 consagra lo siguiente:

**"TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.** *Son justas causas para dar por terminado el contrato unilateralmente el contrato de trabajo:*

*"A) Por parte del patrono:*

*"6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.*

Dentro de las obligaciones del trabajador que establece el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, encontramos:

**"Art. 58. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR.** *Son obligaciones especiales del trabajador.*

*"1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el patrono o sus representantes, según el orden jerárquico establecido..."*

El artículo 14 del Reglamento Interno de Trabajo de Prodeco, dispone que son justas causas para terminar el contrato de trabajo las siguientes:

**"Artículo 14º. - Terminación del contrato de trabajo por justa causa y sin previo aviso:** *Son justas causas para dar por terminado en forma unilateral el contrato de trabajo, sin previo aviso:*



*"1. Por parte de la empresa: La empresa podrá dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, sin previo aviso, en los siguientes casos:*

*(...)*

*"g. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incurran al trabajador de acuerdo con la Ley y en particular, las establecidas en los Artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo o cualquier falta grave calificada «como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales, y en el presente reglamento interno de trabajo, en especial en los capítulos XII y XIII;*

*"(...)*

*"u. Que el trabajador se ocupe en actividades que pueden causar perjuicio a La empresa o sean incompatibles con las funciones de su cargo;*

*"v. Violación de las políticas corporativas de ética, conflicto de intereses, posiciones directivas, seguridad, salud, ambiente y comunidades, uso de alcohol y drogas; igualdad de oportunidades, ambiente productivo de trabajo, relaciones con los clientes y calidad del producto, de comunicaciones, de seguridad de sistemas y las demás que imponga la empresa, cuyo contenido conoce el trabajador..."*

De igual forma, el artículo 15 ibidem indica que son faltas graves que constituyen una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo del accionado, las siguientes:

**"Artículo 15 Faltas graves:** *Se considerará que el trabajador incurre en falta grave, para los efectos previstos en el Artículo 70 literal a) numeral 60 del Decreto Ley 2351 de 1965, y serán justa causa de terminación del contrato de trabajo sin previo aviso, los siguientes hechos:*

*"a. El abandono sin justa causa comprobada del trabajo;*

*"(...)*

*"h. Si el trabajador violare cualquiera de las obligaciones o prohibiciones especiales contenidas en los capítulos XII y XIII de este Reglamento;*

"(...)

1. Si el trabajador cometiere fraude o lo intentare contra los intereses de La empresa mediante la presentación de recibos, certificados u otros documentos falsos, en provecho suyo o ajeno..."

Por otro lado, el reglamento interno de trabajo de mi representada, en su artículo 67 consagra las obligaciones especiales del trabajador y dispone:

**"Artículo 67°.- Obligaciones especiales del trabajador:** Son obligaciones especiales del trabajador:

"a. Cumplir las obligaciones y deberes que emanan de su contrato de manera cuidadosa y diligente, en lugar, tiempo y condiciones acordadas y asistir con puntualidad según el horario fijado; trabajar efectivamente la jornada reglamentaria; y de manera especial trabajar eficientemente y dar el rendimiento que corresponda a su capacidad laboral;

"b. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos del Presente reglamento acatar y cumplir las órdenes e instrucciones..."

En línea con lo anterior el artículo 68 del Reglamento Interno de mi representada contiene las prohibiciones especiales del trabajador y dispone:

**"Artículo 68° Prohibiciones especiales al trabajador:** Queda expresamente prohibido al trabajador:

"(...)

"g. Retirarse de su lugar de trabajo durante las horas de servicios sin permiso del supervisor respectivo o sin justa causa..."

Por último, el RIT en su artículo 69, manifiesta lo siguiente:

**"Artículo 69° Faltas Graves:** Se considera falta grave del trabajador la violación de cualquiera de las obligaciones y prohibiciones especiales de que tratan los dos artículos anteriores, a excepción, de lo contemplado en los dos artículos siguientes de este Reglamento."

Al respecto de las faltas catalogadas como graves en el reglamento que dan lugar a la terminación del contrato por justa causa, la Sala de Casación Laboral

de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 18 de septiembre de 1973, dispuso:

*"Por otra parte, cualquier falta que se establezca en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, implica una violación de lo dispuesto en tales actos, que, si se califica en ellos como grave, constituye justa causa para dar por terminado el contrato..."*

No obstante, lo anterior, el accionante incumplió gravemente sus obligaciones y prohibiciones legales, contractuales y reglamentarias, tal como se explica a continuación:

- (i) Durante su turno del 11 de marzo de 2012, el accionante se ocupó en actividades diferentes a las propias del cargo que estaba desempeñando y que le fue asignado **temporalmente** (Supervisor encargado provisionalmente),
- (ii) El accionante se ocupó en actividades diferentes a las contratadas y que causaron un perjuicio a la empresa, consistentes en pérdida de tiempo en la producción y la alteración de la producción.
- (iii) El demandante decidió ir a pescar dentro de las instalaciones de la compañía cercanas al río estando en horario de trabajo, turno que le estaba siendo remunerado.
- (iv) El accionante incurrió en actos de grave indisciplina y peor aún, en su cargo temporal de supervisor, se fue con trabajadores que estaban a su cargo, dando un mal ejemplo a las personas que en su momento estaban bajo su supervisión.
- (v) El actor incurrió en una falta catalogada como grave en el RIT de mi representada, al haber abandonado sin Justa causa su trabajo.

En virtud de lo anotado, el demandante fue llamado a descargos el día 18 de marzo de 2012, diligencia en la que el actor no supo cómo justificar sus graves incumplimientos. Conducta que empeoró la situación del actor, por cuanto ese mismo día en la mañana, el actor había solicitado permiso al Ingeniero Adrián Quintero para ir a pescar, permiso que claramente no le fue concedido.

En el mismo sentido, la citada Corporación, en sentencia Rad. 4005 del 31 de enero de 1991, reiteró:

*".. la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los que se estipulan esas infracciones con dicho calificativo. Por ello, cualquier incumplimiento que se establezca en*

aquellos, implica una violación de lo dispuesto en esos actos, que si se califican en ellos de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato; no puede, entonces, el juez unipersonal colegiado, entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de la falta. Lo debe hacer necesariamente, cuando la omisión imputada sea la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones a que se refieren los mencionados artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo (...). Lo importante es que el asalariado incurrió en una de las faltas calificadas de graves por el contrato de trabajo, sin importar si ella produjo daño o beneficio para la entidad patronal. La Función judicial ha debido limitarse a establecer si los hechos demostrados constituían la causal alegada o no la configuraban, pero no le competía calificar de leve la falta cometida por el trabajador, cuando la misma estaba consagrada como de carácter grave por las partes en el referido contrato..."

En el mismo sentido que la sentencia anteriormente expuesta, la Sala de Casación Laboral en sentencia SL16298 de 2017 plantea lo siguiente:

"Así lo ha dejado sentado esta Corporación en diversos pronunciamientos, por ejemplo, en sentencia CSJ SL, 10 mar. 2009, rad. 35105; reiterada entre otras, en la CSJ SL, 14 ago. 2012, rad. 39518; y más recientemente en la CSJ STL12438-2015, en donde dijo:

"Es indudable que en el numeral 6° del aparte a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, se consagran dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo. Una es <cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo> y otra es **<... cualquier falta grave calificada como tal en pactos o en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contractuales o reglamentos...>**.

(...)

'En cuanto a la segunda situación contemplada por el numeral referido, es claro que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentarios en que se consagran esas faltas con tal calificativo...'

(...)

"La violación de las obligaciones y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye por sí

*misma una falta, pero esa violación ha de ser grave para que resulte justa causa de terminación del contrato. Por otra parte, cualquier falta que se establezca en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o **reglamentos**, implica una violación de lo dispuesto en tales actos, que, **si se califica en ellos de grave, constituye justa causa para dar por terminado el contrato.***

*"En el primer concepto la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma, **en el segundo la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta ...**"*

### **EN EL CASO SUB EXAMINE NO SE CUMPLE CON LOS PRESUPUESTOS DEL PRINCIPIO JURÍDICO "A TRABAJO DE IGUAL VALOR, SALARIO IGUAL".**

El artículo 143 del C.S.T. estipula las condiciones para que no haya discriminación salarial entre trabajadores de una misma empresa que cumplen el mismo trabajo, dice lo siguiente:

#### **"ARTICULO 143, A TRABAJO DE IGUAL VALOR, SALARIO IGUAL.**

- 1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también. iguales debe corresponder salario igual comprendiendo en este todos los elementos a que se refiere el artículo 127.*
- 2. No pueden establecerse diferencias en el salario por, razones de edad, género, sexo nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.*
- 3. Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación (...)"*

Sobre el tema la jurisprudencia proferida por la Corte Constitucional comparte como criterio que en protección del derecho al trabajo y a la igualdad, este principio persigue equilibrar las inconsistencias presentadas entre 2 o más trabajadores de una misma empresa, en el que según los criterios de remuneración percibida por la actividad prestada. Para mayor ilustración se hace alusión a lo manifestado por el magistrado poniente Dr. Luis Ernesto Vargas Silva, en la sentencia T-883 del 23 de octubre de 2012, que se describe a continuación:

*"(...) El principio a trabajo igual, salario igual, responde entonces a un criterio relacional, propio del ijuicio 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. Se insiste entonces en que la discriminación salarial injustificada debe basarse en la **inexistencia de un parámetro objetivo**, discernible y razonable, que Justifique la diferenciación."

Así mismo, la Corte Constitucional en la sentencia C-313 del 2003, establece lo siguiente:

*"(...) El primer elemento del juicio de igualdad al que acude de tiempo atrás esta Corporación para examinar las posibles vulneraciones del artículo 13 superior consiste en determinar cuáles son las situaciones o supuestos que deben ser objeto de comparación, desde el punto de vista objetivo o material, atendiendo todos los aspectos que sean relevantes en las respectivas relaciones o circunstancias, con el fin de determinar qué es lo igual que merece u trato igual. De no ser posible constatar la existencia de situaciones de hecho que resulten iguales, no es pertinente continuar la secuencia lógica de dicho Juicio, que llevaría luego a determinar si el tratamiento que se dispensa en una situación concreta obedece o no a criterios que sean objetivos, razonables, proporcionados y que estén acordes con una finalidad constitucional legítima (...)"*

El a quo de manera acertada consideró en el caso sub examine no se cumplen los supuestos establecidos para que el accionante tenga derecho al pago del mismo salario del señor Torres, teniendo en cuenta lo siguiente:

- (i) Durante la vigencia de toda la relación laboral, el actor siempre desempeñó el cargo de "Operador de Bulldozer".
- (ii) En algunas oportunidades y por periodos cortos (máximo 40 días), el accionante realizó reemplazos temporales como "Acting" (Supervisor encargado por reemplazo de vacaciones/Incapacidades).
- (iii) Durante los periodos en que ocupó temporalmente el cargo de Supervisor, la compañía le pagó lo que le correspondió en virtud de las políticas de reemplazos establecidos en Prodeco.
- (iv) El accionante siempre ocupó el cargo de "Operador de Bulldozer", cargo diferente al ocupado por el señor Javier Torres, por lo que no le asiste derecho a solicitar el pago de un igual salario, adicionalmente, porque también deben mirarse otros factores como la experiencia, antigüedad en el cargo, perfil estudios, supuestos

que no se cumplen en el presente caso, al tener el señor Javier Torres una mayor experiencia, estudios y perfil que el accionante.

Siendo consecuentes con lo antes expuesto, tenemos que entre el actor y el señor Javier Torres no es aplicable el principio de igualdad, puesto que los cargos que desempeñaban (Operador de Bulldozer Vs Supervisor), las funciones que cumplían (Manejo de una máquina Vs coordinación de: proceso de producción), y los perfiles explicados en los numerales anteriores, son totalmente diferentes, siendo imposible un criterio de comparación entre ellos en materia de nivelación salarial.

En consideración a lo manifestado, carecen de todo sustento factico y jurídico las pretensiones de la demanda, por lo que solicito de usted, con todo respeto, absolver a mí representada de todo cargo hecho en la demanda, y confirmar la absolución de la sentencia de primera instancia respecto a mi representada y **condenar a la parte actora en costas por su manifiesta temeridad.**

De esta manera dejo expuestos mis alegatos de conclusión.

Del Honorable Tribunal,



**ZABRINA DAVILA HERRERA**  
**C.C. No. 55.306.784 de Barranquilla**  
**T.P. No. 201.595 C.S.J.**

Señores

**JUZGADO LABORAL DEL CIRCUITO DE CHIRIGUANÁ  
E. S. D.**

**Ref.:** PROCESO : ORDINARIO LABORAL  
DEMANDANTE : SABAS SAUL MENDOZA  
DEMANDADADO : C.I. PRODECO S.A.  
RADICACIÓN : 20-178-31-05-001-2015-00032-01

---

**CHARLES CHAPMAN LÓPEZ**, abogado identificado con cédula de ciudadanía número 72.224.822 expedida en Barranquilla y con Tarjeta Profesional No. 101.847 expedida por el Consejo Superior Judicatura, en mi condición de apoderado especial de **C.I. PRODECO S.A.** dentro del proceso de la referencia, por medio del presente escrito manifiesto a usted que SUSTITUYO el poder a mi conferido a la doctora **ZABRINA DÁVILA HERRERA**, identificada como aparece al pie de su firma con las mismas facultades a mi concedidas.

Señor Juez,

Sustituyo:



**CHARLES CHAPMAN LÓPEZ.**  
C.C. No. 72.224.822 de Barranquilla.  
T. P. No. 101.847 del C. S. de la J.

Acepto:



**ZABRINA DAVILA HERRERA**  
**C.C. NO. 55.306.784 DE BARRANQUILLA**  
**T.P. NO. 201.595 C.S.J.**