



**REPÚBLICA DE COLOMBIA  
DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA  
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BUGA  
SALA LABORAL**

**GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS  
Magistrado Ponente**

**SENTENCIA No. 147  
APROBADA EN SALA VIRTUAL No. 41**

Guadalajara de Buga, nueve (09) de noviembre dos mil veintidós (2022).

**Proceso Ordinario Laboral de LUIS FERNANDO GARIBELLO contra  
ALUMINIO NACIONAL S.A. – ALUMINA S.A.  
Radicación N° 76-001-31-05-009-2015-00643-01.**

Procede la Sala Tercera de Decisión Laboral a resolver el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia N° 017 del 15 de enero de 2017, dictada en audiencia pública celebrada por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali - Valle, asunto que fue repartido al Tribunal Superior de Cali y que fue remitido a esta Corporación en cumplimiento de la medida de descongestión dispuesta en el Acuerdo PCSJA22-11963 del 28 de junio de 2022

En aplicación de la Ley 2213 del 2022, se profiere la sentencia por escrito, previo traslado a las partes para presentar sus alegatos de segunda instancia.

## **1. ANTECEDENTES**

### **1.1. La demanda**

A través de apoderado judicial, el señor LUIS FERNANDO GARIBELLO GARCIA, formuló demanda ordinaria laboral contra ALUMINIO NACIONAL S.A., en adelante ALUMINA S.A., pretendiendo que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término fijo desde el 17 de septiembre de 2007 hasta la fecha; y en consecuencia que se condene a la demandada reconocer y pagar NIVELACIÓN SALARIAL, en el cargo de OPERARIO DE EMPAQUE, respecto de otros trabajadores vinculados que ocupaban el mismo cargo; salario adeudados; reajuste de cesantías, interés sobre las cesantías, prima de servicios, vacaciones; aportes al sistema de seguridad en salud y pensiones; sanción moratoria por no consignación de la totalidad de las cesantías; indemnización moratoria por no pago de manera oportuna de salario y prestaciones sociales; que el salario homologado sea tenido en cuenta para beneficios extralegales; indexación; derechos ultra y extra petita; costas y agencias en derecho.



Lo anterior tiene como sustento fáctico que, el demandante está vinculado con la demandada desde el 24 de mayo de 2005 hasta el 31 de julio de 2007 a través de la CTA ALIANZAS (Liquidada), entre el 01 de agosto al 15 de agosto de 2007, a través de PROSERVIS E.S.T., y a partir del 16 de septiembre de 2007 mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un año el cual a la presentación de la demanda se encontraba vigente; que inicialmente ostentó el cargo de OPERARIO DE MONTACARGAS y a partir del año 2010 ha desempeñado el cargo de OPERARIO DE EMPAQUE; que ha desempeñado el cargo de OPERARIO DE EMPAQUE en iguales condiciones que los señores JUAN GABRIEL MEJIA LOTERO y WILMER FERNANDO GUZMAN POMELO; que el salario inicial fue de \$826.000,00, el cual fue incrementado anualmente hasta el 2013 y para ese año era la suma de \$1'090.085,00; que a partir del 15 de septiembre de 2013 la demandada disminuyó el salario de los trabajadores, incluyendo el demandante en \$728.675,00; que la demandada para justificar la disminución del salario clasificó al demandante en un grupo denominado PERSONAL CON RESTRICCIÓN MÉDICA, sin tener en cuenta que el art. 143 del C.S.T. establece que a trabajo igual, salario igual; y que pese a que el demandante desempeña el cargo de OPERARIO DE EMPAQUE, frente a otros trabajadores en el mismo cargo, devenga un salario inferior.

## **1.2. Contestación de la demanda**

La demandada, al descorrer el traslado de la demanda, a través de apoderado, se opuso a todas y cada una de las pretensiones, manifestando que el demandante no suscribió el pacto colectivo y que no se le vio afectado su salario; que, aquél no ostenta la misma condición de los señores WILBER FERNANDO GUZMAN POMELO y JUAN GABRIEL MEJÍA LOTERO en razón a la antigüedad del señor Mejía, y adicionalmente, la experiencia, eficacia y pericia de estos en el desarrollo de sus funciones.

## **1.3. Sentencia de primera instancia**

Mediante sentencia N° 017 del 15 de enero de 2017, proferida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali - Valle, se resolvió:

*“1º DECLARAR PROBADA LA EXCEPCIÓN DE FONDO oportunamente propuesta por el apoderado judicial de la parte accionada, la cual denominó “INTERPRETACIÓN ERROENNA DEL ART. 143 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO”*

*2º ABSOLVER a la accionada ALUMINIO NACIONAL S.A. – ALUMINA S.A., representada por el señor LUIS ANDELFO MANTILLA CUADROS o por quien haga sus veces de todas y cada*



*una de las pretensiones contenidas en la demanda formulada por el señor LUIS FERNANDO GARIBELLO GARCÍA.*

*3º Si no fue apelada CONSÚLTESE la presente sentencia ante la Sala Laboral del Honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, al tenor de lo previsto en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007.*

*4º COSTAS a cargo de la parte vencida en el proceso. Tásense por la Secretaría del Juzgado. FÍJESE la suma de \$344.727,00 en que este Despacho estima las AGENCIAS EN DERECHO, a cargo de la parte demandante. (...)*

Lo anterior por cuanto, la juez de primera instancia consideró que, el demandante no demostró que se le hubiera disminuido el salario a partir del 15 de septiembre de 2013, como tampoco que hubiese desempeñado las mismas funciones que sus compañeros en idénticas condiciones de calidad y eficiencia para predicarse la nivelación salarial.

#### **1.4. Trámite de segunda instancia.**

Admitido el grado jurisdiccional de consulta, en aplicación de la ley 2213 del 13 de junio de 2022, se corrió traslado para presentar alegatos de segunda instancia, oportunidad en la cual las partes no se pronunciaron al respecto.

Posteriormente, en cumplimiento a las medidas de descongestión dispuestas en el Acuerdo PCSJA22-11963 del 28 de junio de 2022, proferido por el Consejo Superior de la Judicatura, se remitió el presente proceso a la Sala de Decisión Laboral de este Tribunal, para efectos de resolver el grado jurisdiccional de consulta previamente admitido.

### **CONSIDERACIONES**

#### **1. Presupuestos procesales**

Analizado el acontecer procesal en los términos que enseña los artículos 321 y 322 del Código General del Proceso, aplicable por analogía externa al procedimiento Laboral, resulta oportuno indicar que coexisten los requisitos formales y materiales para decidir de mérito por cuanto la relación jurídico procesal se constituyó de manera regular, vale decir, aparecen satisfechos los presupuestos, demanda en forma, capacidad para ser parte y para comparecer, así como la competencia del juzgador, amén de refrendar la legitimación en la causa interés para obrar, en tanto que, tampoco emerge vicio procesal que menoscabe la validez de la actuación porque fueron



respetadas las garantías básicas que impone el artículo 29 superior, desarrollado en los principios que gobiernan la especialidad.

## **2. Competencia de la Sala**

Conoce la Sala el grado jurisdiccional de consulta a favor del trabajador demandante, al haber resultado adversa a sus intereses, lo que otorga competencia plena a la Sala para determinar si la decisión se emitió ajustada a derecho.

## **3. Problema jurídico**

No fue materia de discusión dentro del plenario que, entre las partes existió un contrato a término fijo que inició el 16 de septiembre de 2007, que a partir del año 2013 continuó su vinculación a través de un contrato a término indefinido; que a la fecha de la sentencia de primera instancia el demandante continuaba al servicio de la demandada; que aquél ingresó a la sociedad demandada en el cargo de OPERARIO DE MONTACARGA, luego pasó a OPERARIO DE EMPAQUE y a raíz de unas recomendaciones y restricciones médicas fue reubicado en el cargo de AYUDANTE EN EL DEPARTAMENTO TÉCNICO.

Le corresponde a la Sala determinar, si en aplicación del principio de trabajo de igual valor salario igual, tiene derecho el señor Luis Fernando Garibello García a la nivelación salarial solicitada en la demanda?

## **4. Tesis**

Esta colegiatura, confirmará en su integridad la sentencia proferida por la primera instancia al considerar que dentro del juicio oral no se demostró la existencia de discriminación alguna a la que haya estado sujeto el demandante, razón por la cual se negarán las pretensiones de la demanda.

## **5. Argumentos de la decisión**

Para determinar entonces si el demandante tiene derecho a la nivelación salarial la Sala tiene en cuenta el Convenio 100 de la OIT que consagra el principio de salario de igual valor trabajo de igual valor, principio de derecho laboral incorporado en la legislación interna en el artículo 143 del C.S.T.

Ahora bien en cuanto a la aplicación del Convenio 100, la Comisión de Expertos en la Conferencia Internacional del Trabajo determinó que se debe realizar el test de igualdad en dos niveles, en lo relativo al empleo determinar si se trata de un trabajo de igual valor; y respecto de la remuneración determinar si es igual la remuneración percibida.



Para precisar el valor de un empleo, es necesario determinar un método de medición y comparación de valor relativo de los diversos empleos, por lo general a través de una evaluación objetiva del puesto de trabajo. Es de precisar además, que el objetivo del convenio es superar los casos de discriminación, especialmente en torno al género.

Finalmente en aplicación del artículo 143 del C.S.T. el trato diferenciado se presume injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación, para lo cual debe existir una evaluación de las tareas, funciones, mayor o menor grado de responsabilidades, condiciones de trabajo, más no factores subjetivos ni discriminatorios como la edad, sexo, genero, nacionalidad, raza, religión, opinión política.

La Sala Laboral Corte Suprema de Justicia, en sentencia del seis (06) de mayo de dos mil quince (2015). MP CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, Radicación N° 45894, puntualizó con respecto a este principio: *“es que para la aplicación del principio de igualdad salarial o retributiva, no es suficiente que un trabajador desempeñe, formalmente el mismo cargo de otro, puesto que, de cara a la regulación legal de la materia (art. 143 C.S.T.), lo relevante a la hora de determinar si dos trabajadores realizan un trabajo de igual valor, es que ambos desempeñen el mismo puesto, en la misma jornada y con las mismas condiciones de eficiencia, como esta Corporación lo explicó en sentencia CSJ SL16217-2014, al precisar que «[...] aparte de un puesto igual y una jornada igual, para exigirse la igualdad retributiva es necesario que haya similar efectividad («eficiencia» en los términos del CST) entre los trabajadores que se comparan.*

La Corte Suprema de Justicia destacó que para dar aplicación al principio de a trabajo igual salario igual es deber del reclamante demostrar que el trabajo desempeñado lo fue en igualdad de condiciones de eficiencia, responsabilidad, intensidad y calidad de trabajo.

## 6. Caso concreto

Descendiendo al caso objeto de estudio, dentro de la documental aportada se encuentra:

En la pág. 17 del expediente digitalizado, CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, suscrito entre las partes, con fecha de inicio del 16 de septiembre de 2007.

En la pág. 23, se observa planilla de pago del 01 al 15 de noviembre del año 2014 correspondiente al demandante, en donde se indica que el sueldo jornal es de \$1'090.085,00.



Seguidamente, pág. 24, reposa planilla de pago del señor WILBER FERNANDO GUZMAN POMELO, por el periodo del 16 al 31 de enero de 2015, donde aparece como salario la suma de \$1'411.513,00, y en la pág. 25 planilla de pago por el periodo del 16 al 31 de diciembre de 2014, con un salario de \$1'411.513,00.

En la pág. 26 obra comprobante de pago perteneciente al señor JUAN GABRIEL MEJÍA, y se observa un salario de \$1'653.060,00, para el año 2015.

Se encuentra en la pág. 27 una ficha con logotipo de ALUMINA, perteneciente al señor LUIS FERNANDO GARIBELLO GARCÍA, en donde indica como extremos temporales del contrato de trabajo a término fijo del 16 de septiembre de 2007 al 15 de septiembre de 2013.

Y, en la pág. 28 reposa EVALUACIÓN DE COMPETENCIA Y DESEMPEÑO, realizada al demandante por el periodo del año 2012, fechada del 09 de febrero de 2013, con un porcentaje de 82,9%.

Por parte de la demandada se aportaron las siguientes:

Milita en la pág. 121 a 147 PACTO COLECTIVO DE TRABAJO, vigencia 2013 – 2017.

En la pág. 149, obra certificación del salario JUAN GABRIEL MEJÍA LOTERO en el que se indica que aquél ingresó a ALUMINA S.A., desde el 21 de mayo de 2001 mediante un contrato a término indefinido, que el cargo actual de OPERARIO DE EMPAQUE, y su salario \$1'653.060,00.

De igual manera en la pág. 150 se observa certificación del salario WILMER FERNANDO GUZMAN POMELO en el que se indica que aquél ingresó a ALUMINA S.A., desde el 16 de septiembre mediante un contrato a término indefinido, que el cargo actual de OPERARIO DE EMPAQUE, y su salario \$1'472.208,00.

De la pág. 165 a 317, militan comprobantes de pago del señor LUIS FERNANDO GARIBELLO GARCÍA desde el 16 de septiembre de 2007 al 31 de agosto de 2013.

Seguido de los comprobantes de aportes al Sistema de Seguridad Social de los años 2007 a 2015, vistos en las págs. 319 a 327.

Los comprobantes de consignación de cesantías, de los años 2007 a 2014, obrantes en las págs. 329 a 351.



Por petición de la parte actora se recaudaron los testimonios de **Wilber Fernando Guzmán Pomeo, José Alfredo León Quiñones y Edwy Elejalde Estrada**, quienes adujeron haber sido compañeros de trabajo del actor ostentando el cargo de OPERARIO DE EMPAQUE, indicando como profesiones, ingeniero mecánico, bachiller técnico, técnico y estudiante de derecho, en su orden.

Los testigos fueron concordantes en indicar que dentro de la empresa los trabajadores que estaban vinculados con un contrato a término fijo ganaban menos que los que estaban vinculados con contrato a término indefinido, pues así estaba estipulado en el Pacto Colectivo, pese a ocupar el mismo cargo y realizar las mismas funciones; que los trabajadores con contrato a término indefinido tenían derecho al pago de las primas extralegales de navidad y vacaciones.

Ahora, en cuanto al salario, el deponente **Guzman Pomeo**, no indica dato relevante sobre el particular, pues tan solo compara la labor del demandante con la del señor Diego Botina, indicando que el actor gana \$1'200.000,00, pero no sabe lo que devenga el trabajador Diego Botina.

Por su parte, el testigo **León Quiñones**, indicó que para el año 2016 el actor devengaba la suma de \$1'240.000,00, y el testigo \$900.000,00, esto es que actor tenía un salario superior al del testigo.

Finalmente, el testigo **Elejalde Estrada**, manifestó que el demandante ganaba más que lo que ganaban los trabajadores nuevos.

Entonces, al revisar las pruebas se tiene que, que en la pág. 23, se observa planilla de pago del 01 al 15 de noviembre del año 2014 correspondiente al demandante, en donde se indica que el sueldo jornal es de \$1'090.085,00, y que en las páginas siguientes se observan los comprobantes de pago de los señores WILBER FERNANDO GUZMAN POMEYO y JUAN GABRIEL MEJÍA, quienes para los meses de diciembre 2014 y enero 2015, el primero tenía un salario de \$1'411.513,00, y el segundo, para el mes de junio de 2015 un salario de \$1'653.060,00.

Sin embargo, no es suficiente para la prosperidad de la pretensión de igualdad salarial demostrar nominalmente la diferencia de salarios entre varios trabajadores, pues como estableció en precedencia, para la aplicación de este principio, se debe acreditar *aparte de "un puesto igual y una jornada igual, (...) que haya similar efectividad («eficiencia» en los términos del CST) entre los trabajadores que se comparan"* carga probatoria que no asumió la parte actora, pues si bien el demandante aseguró que respeto de sus compañeros que ostentaron el mismo cargo devengó un salario inferior por estar vinculado, en un principio, mediante contrato a término fijo, dentro del



plenario dicha aseveración no cuenta con respaldo alguno, impidiéndosele a esta Colegiatura realizar el primer examen sobre la existencia de la discriminación pretendida. Es menester señalar que tampoco la parte accionante demostró que sus pares trabajaran en la misma jornada y con las mismas condiciones de eficiencia, situaciones que respaldan la condena absolutoria de la primera instancia.

De manera entonces que con la prueba documental aportada no se logró demostrar la discriminación salarial aludida; tampoco con la prueba testimonial se pudo acreditar la violación del principio a trabajo de igual valor, salario de igual valor, en tanto, se insiste, ninguna de las pruebas aportadas dio claridad sobre los cargos desempeñados, funciones, jornada laboral y eficiencia en el desempeño del empleo para poder hacer la comparación. Es de precisar además, que cuando se dan reubicaciones laborales por condiciones de salud, evidentemente habrá diferencias en el desempeño de la labor, sin embargo, el trabajador que pida igualdad salarial no se exonera de demostrar las condiciones de discriminación alegadas, pues lógicamente respecto del salario básico sin incluir trabajo extraordinario, dominical o nocturno, debe haber igualdad salarial, siempre que antes de la reubicación hubiesen desempeñado el mismo cargo, funciones y condiciones de eficiencia, datos que se desconocen por completo.

Finalmente, en los hechos de la demanda se afirma una disminución del salario básico en el año 2013, hecho que no aceptó la demandada, y revisada la prueba aportada en la contestación de la demanda, no se evidencia ese hecho anunciado en la demanda.

En virtud de todo lo anterior, procederá esta Corporación a confirmar la sentencia N° 017 del 15 de enero de 2017, proferida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali - Valle

## **7. COSTAS**

Para culminar, esta colegiatura no impondrá el pago de costas en esta instancia, toda vez que se conoce el asunto en grado jurisdiccional de consulta.

## **8. DECISIÓN**

En concordancia con lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BUGA, Sala Tercera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,





## RESUELVE

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia N° 017 del 15 de enero de 2017, proferida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali - Valle, por las razones expuestas en la parte motiva de esta decisión

**SEGUNDO: SIN COSTAS** en esta instancia.

**TERCERO: DEVUELVASE** el expediente al Tribunal de origen para que continúe con el trámite de notificación de la sentencia.

**GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS**  
Magistrada Ponente

**MARÍA MATILDE TREJOS AGUILAR**  
Magistrada

**MARIA GIMENA CORENA FONNEGRA**  
Magistrada



**Firmado Por:**

**Gloria Patricia Ruano Bolaños**

**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**

**Sala 002 Laboral**

**Tribunal Superior De Buga - Valle Del Cauca**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,  
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **8ee2b47c0486599a57cefc2571c4b1699647d11a324924f4aedc442a5429dd03**

Documento generado en 09/11/2022 08:55:02 AM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**

**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**