

TEMA: NIVELACIÓN SALARIAL -Laboral individual, relación laboral, nivelación salarial. Si bien entre la organización sindical y el empleador se pactó la posibilidad de otorgar a los trabajadores unos ascensos de categoría salarial, lo cierto es que, de un lado, se acordaron unos criterios objetivos que legitimaban la diferencia salarial, tales como antigüedad, buen desempeño, ausencia de sanciones disciplinarias; además, este mecanismo no operaba de manera automática./

HECHOS: El demandante solicita se declare la existencia de un contrato de trabajo con la parte demandada, manifestando que CORXXX intervino en esa relación contractual como un simple intermediario, afirmando que ejerció allí su labor como Auxiliar de Servicios Generales desde el 1 de mayo de 2005 y que fue vinculado a ENVXXX el 2 de enero de 2007 mediante contrato de trabajo como trabajador oficial para ejercer el mismo cargo. Posteriormente se afilió a sindicato, donde se celebró Convención Colectiva y de acuerdo a que asegura cumplir los requisitos que piden, manifiesta que le asiste derecho a que se le haga el reajuste de prestaciones sociales y demás conceptos. El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado, absolvió a las codemandadas de todas las pretensiones formuladas en su contra por el señor PL. El conflicto jurídico radica en verificar si es procedente revocar la Sentencia de Primera Instancia; analizándose 1) Si lo decidido por el Juez es congruente con la fijación del litigio en cuanto a establecer si existió un contrato de trabajo con ENVXXX entre el 1º de mayo de 2005 y el 30 de septiembre de 2017, siendo CORXXX un simple intermediario. 2) Si el demandante tiene derecho a nivelación salarial conforme a lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo y en consecuencia al reajuste de prestaciones sociales, vacaciones, aportes al sistema de seguridad social, indexación y sanciones moratorias.

TESIS: (...) Frente a la inconformidad del apoderado del demandante advierte esta Judicatura que, al revisarse la motivación de la Sentencia, el a quo abordó en forma concreta el análisis del tema relativo a la existencia de una relación laboral entre la activa y ENVXXX; valorada la prueba documental aportada concluyó que efectivamente existió un vínculo laboral desde el 2 de enero de 2007 hasta el 30 de septiembre de 2016, que terminó por aceptación voluntaria de un plan de retiro consensuado ofrecido por el empleador; razonamiento que es coherente y congruente con los hechos y pretensiones aducidas en la demanda, así como con las pruebas decretadas y practicadas en el trámite del proceso y por ello, carece de sustento la afirmación referente a que la Sentencia de primer nivel no fue congruente. En lo relativo al tiempo de trabajo desde el 1º de mayo de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2006, donde se pretende se declare que el empleador fue ENVXXX y CORXXX un simple intermediario; el Juez también realizó el correspondiente estudio del cual extrajo que el demandante no cumplió con la carga de demostrar la existencia de una relación laboral con la Corporación, ni qué clase de contrato existió, desconociendo si ésta fue contratista independiente, si actuó como simple intermediario o en calidad de empresa de servicios temporales, si fue contratado para desempeñar funciones dentro del objeto social de ENVXXX y las razones de la terminación. En todo caso no fue demostrada la supuesta intermediación, además que no fue siquiera demandada en este proceso para que tuviera la oportunidad de resistir la pretensión, sin que el interesado se hiciera presente en el proceso liquidatorio para reclamar alguna acreencia; por tanto, no encuentra esta Judicatura que el análisis y argumentación expuestos por el Juez de conocimiento estén alejados del litigio que se propuso resolver(...) Sobre el tema relativo a la tercerización, encuentra fundamento en el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo que consagra la figura de los contratistas independientes. En el artículo 35 ibídem contempla que son simples intermediarios las personas que contraten servicios de otras para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un empleador, considerando como tales, "...aun cuando aparezcan como empresarios independientes, las personas que agrupan o coordinan los servicios de determinados trabajadores para la ejecución de trabajos en los cuales utilicen locales, equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos de un {empleador} para el beneficio de éste y en actividades ordinarias inherentes o conexas del mismo..."; finalmente estipula que quien celebre contrato de trabajo obrando como simple intermediario debe declarar esa calidad y manifestar el nombre del empleador, de no hacerlo así, responde solidariamente con el empleador

de las obligaciones respectivas(...)De acuerdo a lo expuesto no le asiste razón a la parte demandante cuando aduce que siempre ejerció el mismo cargo en CORXXX y ENVXXX, toda vez que fueron empleos distintos, en la primera como aseo y en la segunda como Auxiliar de Servicios Generales con código 4064 grado 7, según aparece en el contrato de trabajo(...); Los artículos 13 y 53 de la Constitución Política consagran el derecho fundamental a la igualdad, que se traduce en similitud de oportunidades para los trabajadores, remuneración mínima, vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo. Por su parte, el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 7º de la Ley 1496 de 2011, regula el principio de a trabajo de igual valor, salario igual, precisando que todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación. Este principio de igualdad salarial no es absoluto, porque en ocasiones se presentan situaciones que justifican una remuneración diferente para trabajadores que desempeñan unas mismas funciones, en el mismo lugar y con la misma intensidad horaria, pues conforme al artículo 53 de la Constitución Política la remuneración debe ser “proporcional a la cantidad y calidad del trabajo”. Estos factores cuantitativos y cualitativos no contradicen el principio de la igualdad, pues así lo precisó la H. Corte Constitucional en la Sentencia C-71 de 1993 en la que indicó: “...no hay que confundir la igualdad con el igualitarismo y el derecho a la igualdad implica hacer diferencias donde éticamente se justifiquen. Luego, si objetivamente un trabajador produce más y mejor que sus compañeros es justo que la retribución sea mayor(...) Por su parte, la H. Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en la Sentencia SL1007-2024 señaló que “...las retribuciones diferentes de trabajadores que desempeñen cargos iguales o semejantes, son acordes al ordenamiento jurídico y al principio de igualdad y no discriminación, en la medida en que se justifiquen u obedezcan a criterios objetivos o relevantes, pues de lo contrario, se estará en presencia de la vulneración del referido principio...” (...) Respecto a esta pretensión, el a quo advirtió que no se aportó prueba del acuerdo convencional entre los años 2007a 2010; los vigentes para los años 2010-2011 y 2014-2015 contemplaba la conformación de un comité de ascensos integrado por representantes de la empresa y de la organización sindical, quienes debían reunirse en forma periódica para elegir y proponer a los trabajadores que eventualmente serían destinatarios del incremento en el sueldo, echando de menos que el demandante no fue postulado durante la vigencia de la relación laboral, tampoco fue propuesto por la organización sindical que representa a los mismos trabajadores, comité que podía decidir a cuáles postulaba y a cuáles no. La anterior conclusión la comparte esta Sala de Decisión Laboral. (...)De acuerdo con lo expuesto, si bien entre la organización sindical y el empleador se pactó la posibilidad de otorgar a los trabajadores unos ascensos de categoría salarial, lo cierto es que, de un lado, se acordaron unos criterios objetivos que legitimaban la diferencia salarial, tales como antigüedad, buen desempeño, ausencia de sanciones disciplinarias; además, este mecanismo no operaba de manera automática, sino que estaba sujeto a que un comité integrado por miembros del sindicato y del empleador propusiera los candidatos a los ascensos, lo cual no era imperativo, sino una facultad(...). En todo caso, era indispensable que el comité de ascensos lo aprobara y es un hecho que durante la vigencia del vínculo laboral el demandante no fue postulado por el empleador ni por la organización sindical, tal como concluyó el Juzgado. Adicionalmente, tampoco se adujo siquiera que durante los casi (10) años que duró la relación laboral, el empleador sí hubiere aplicado el ascenso de categoría salarial a otros trabajadores, no se mencionó al menos un (1) compañero de trabajo con quien hubiera lugar a compararse, por haberse incrementado el sueldo con fundamento la citada cláusula convencional. Por sustracción de materia - al no prosperar la nivelación salarial y reajustes solicitados - no hay lugar a estudiar lo referente a si el Municipio de Envigado debería asumir el pago de las eventuales obligaciones a cargo de ENVXXX derivadas de la sustitución patronal, por efectos de la subrogación que se afirma surgió con la expedición del acto administrativo que ordenó su disolución y liquidación.

MP: MARIA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

FECHA: 21/10/2025

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN
SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Lugar y fecha	Medellín, veintiuno (21) de octubre de dos mil veinticinco (2025)
Proceso	Ordinario Laboral
Radicado	05266310500120200017401
Demandante	ORLANDO DE JESÚS PATIÑO LOPERA
Demandados	MUNICIPIO DE ENVIGADO, COLPENSIONES
Providencia	Sentencia
Tema	Laboral individual - relación laboral, nivelación salarial -
Decisión	Confirma Sentencia absolutoria de Primera Instancia
Mag. Ponente	María Eugenia Gómez Velásquez

En la fecha antes anotada el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, conformada por los Magistrados **CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES, VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ, como ponente**, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado, que se traduce en la siguiente decisión¹:

ANTECEDENTES

¹ De conformidad con lo establecido en la Ley 2213 del 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del decreto legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...”, que modificó el trámite en los procesos de la jurisdicción Laboral.

Pretensiones:

Se declare: la existencia de un contrato de trabajo con la EMPRESA CÁRNICA DE ENVIGADO – ENVICÁRNICOS EICE – hoy liquidada y subrogada en sus obligaciones en el MUNICIPIO DE ENVIGADO, sin solución de continuidad **entre el 1° de mayo de 2005 y el 30 de septiembre de 2017**, donde la Corporación Educativa de Envigado Para el Hombre, la Cultura y el Progreso – **COREDEN intervino como simple intermediario**; que le asiste derecho a percibir la **nivelación salarial conforme a lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo**, teniendo en cuenta el total de años laborados; se **condene al pago de reajuste de prestaciones sociales, vacaciones y aportes** al sistema de seguridad social, indexación, sanciones moratorias de los artículos 99 de la Ley 50 de 1990 y 1° del Decreto 797 de 1949, costas procesales.

Hechos relevantes de la demanda:

Se afirma que el demandante **prestó servicios en favor de Envicárnicos a partir de día 1° de mayo de 2005 por intermedio de la Corporación Educativa de Envigado Para el Hombre, la Cultura y el Progreso - COREDEN**, en el oficio de Auxiliar de Servicios Generales desarrollando funciones propias del objeto social de Envicárnicos; entidad a la que **fue vinculado el 2 de enero de 2007** mediante contrato de trabajo en calidad de trabajador oficial, para ejercer **en el mismo cargo**; solo recibió órdenes del personal directivo de la beneficiaria, quien le suministraba los implementos de trabajo,

uniformes, cursos de seguridad ocupacional, **siendo COREDEN un simple intermediario.**

Se afilió al Sindicato de Jiferos de Antioquia SINDEJIFA organización mayoritaria en la entidad, con la cual Envicárnicos celebró Convención Colectiva de Trabajo, donde se pactó una nivelación periódica a los trabajadores sindicalizados, a la escala de remuneración inmediatamente superior para quienes cumplieran las siguientes condiciones: haber laborado por lo menos 2 años en el mismo puesto de trabajo, tener una calificación de desempeño cuantificado superior al 80% o calificado como bueno, no haber tenido sanciones disciplinarias en los 5 años anteriores, lo que debía ser tramitado por un *comité de ascensos*, pero la empresa siempre evadió este compromiso; aduce que ejerció la labor durante once años 4 meses y 28 días, su calificación siempre fue buena o superior al 80%, nunca tuvo sanciones disciplinarias y siempre se le mantuvo la misma escala salarial.

Mediante Acuerdo Municipal 032 del 24 de agosto de 2016, el Concejo de Envigado dispuso la liquidación definitiva de Envicárnicos, subrogándose en sus obligaciones en el Municipio de Envigado. Agotó la reclamación administrativa el día 17 de diciembre de 2018.

Respuestas a la demanda:

El Municipio de Envigado a través de apoderada judicial expuso que **conforme al expediente entregado por el**

agente liquidador de Envicárnicos EICE, el demandante inició su relación contractual con dicha entidad el 2 de enero de 2007, para desarrollar el cargo de Auxiliar de Servicios Generales con código 4064 grado 7, así consta en el contrato de trabajo a término indefinido suscrito con Envicárnicos hoy liquidada; también **se cuenta con un certificado emitido por el entonces Director Administrativo de COREDEN** el 6 de diciembre de 2006, según el cual **el señor Patiño Lopera “...ha laborado en esta corporación como asesor (...), desde el 16 de mayo de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2005, y desde el 02 de enero de 2006 hasta el 06 de mayo de 2006. En la actualidad tiene contrato a término fijo menor a un año, desde el 02 de septiembre de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2006, con un salario de \$532.500...”**.

Negó que el demandante hubiere ingresado a Envicárnicos para continuar desarrollando el oficio de Auxiliar de Servicios Generales, por cuanto **la vinculación a dicho cargo se dio sólo desde el 2 de enero de 2007** y no puede asimilarse una relación laboral privada con una vinculación contractual de derecho público, ya que se rigen por normatividad y requisitos diferentes, cualquier relación laboral anterior se generó con la persona jurídica que lo contrató, esto es COREDEN, además que **entre los años 2005 y 2006 el trabajo se ejecutó en periodos discontinuos**.

Sustenta que en la Convención Colectiva 2014-2015 no se incluyó una nivelación salarial sino un ascenso de categoría salarial que se aplicaría previo cumplimiento de unos requisitos, un comité proponía o postulaba el ascenso de categoría salarial

de los trabajadores cada año y se debía agotar un procedimiento para que finalmente se pudiese lograr ese objetivo. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y formuló como excepciones las que denominó inexistencia de simple intermediación y de los elementos del contrato de trabajo, ausencia de causa para pedir, inexistencia de sustitución patronal, falta de legitimación en la causa por pasiva, legalidad del plan de retiro consensuado, enriquecimiento sin causa, prescripción, genérica.

Colpensiones mediante representante judicial manifestó que según la historial laboral el demandante prestó sus servicios a partir del 1° de mayo de 2005 con la Corporación COREDEN y que según el contrato laboral adjunto inició labores con Envicárnicos desde el día 2 de mayo de 2007 como operario auxiliar; frente a los demás hechos afirmó que no le constan. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y excepcionó falta de legitimación en la causa, buena fe, prescripción, imposibilidad de condena en costas, presunción de legalidad de los actos administrativos, descuentos por salud, compensación.

Sentencia de Primera Instancia:

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado, absolvió a las codemandadas de todas las pretensiones formuladas en su contra por el señor Patiño Lopera, a quien impuso condena en Costas, fijando como

agencias en derecho la suma de \$400.000 en favor del Municipio de Envigado y \$180.000 para Colpensiones.

Recurso de Apelación apoderado del demandante:

Sostiene que **el conflicto fijado consistía en establecer si entre el demandante y Envicárnicos existió un contrato de trabajo entre el 1° de mayo de 2005 y el 30 de septiembre de 2017, siendo COREDEN un simple intermediario**, nivelación salarial y reajuste de acreencias laborales e indemnizaciones; no obstante, lo resuelto por el Juzgado no fue congruente al pronunciarse sobre una sustitución patronal que no fue pedida, tampoco se solicitó la ineficacia del acuerdo de terminación del vínculo laboral; lo pedido es que **se tenga en cuenta el tiempo laboral desde el 1° de mayo de 2005 hasta cuando fue vinculado** con sus efectos jurídicos; puede haber **duda sobre la continuidad** entre una y otra, lo que **se aclara con la certificación expedida por COREDEN** donde aparece que laboró hasta el 31 diciembre de 2006 y el testimonio del señor Nelson Antonio Castro Santamaría como compañero de trabajo, sin que tenga incidencia que COREDEN no sea demandado en este proceso. El demandante supera todos los requisitos para acceder a la **nivelación o aumento salarial** contemplado en las Convenciones Colectivas aportadas, no obstante, esto no se dio, sin que se allegaran al expediente todos los documentos que componen la carpeta del trabajador. Sobre la responsabilidad del Municipio de Envigado aduce que se deriva de un acto administrativo que dispuso la disolución y liquidación de

Envicárnicos, en cuyo artículo 7° contempló la garantía de los derechos de los servidores; en el acta final de liquidación se incluyó la subrogación y adjudicación de derechos y obligaciones de la liquidada a cargo del ente territorial. Presentó en forma extensa explicaciones relativas a la presunción de que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo, las figuras de intermediación laboral, simple intermediario, contrato realidad, reglas sobre valoración probatoria. Solicita se revoque la Sentencia de Primera Instancia y se acceda a las pretensiones de la demanda.

No se allegaron alegatos de conclusión.

Agotado el trámite procesal correspondiente a este tipo de procesos y sin que se aprecie causal alguna de nulidad que invalide la actuación, se procede a resolver el asunto de fondo, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

La **competencia** de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de **Apelación**, de conformidad con los artículos 57 de la Ley 2ª de 1984, 15 y 66A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, respectivamente.

Conflicto jurídico:

Radica en verificar si es procedente revocar la Sentencia de Primera Instancia; analizándose 1) Si lo decidido por el Juez es congruente con la fijación del litigio en cuanto a establecer si existió un contrato de trabajo con Envicárnicos entre el 1° de mayo de 2005 y el 30 de septiembre de 2017, siendo COREDEN un simple intermediario. 2) Si el demandante tiene derecho a nivelación salarial conforme a lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo y en consecuencia al reajuste de prestaciones sociales, vacaciones, aportes al sistema de seguridad social, indexación y sanciones moratorias.

Encontrando esta Sala de Decisión Laboral procedente confirmar la Sentencia de Primera Instancia, por las siguientes razones:

1. Respecto a si lo decidido por el Juez es congruente con la fijación del litigio, en cuanto a establecer si entre el señor Orlando de Jesús y Envicárnicos existió un contrato de trabajo entre el 1° de mayo de 2005 y el 30 de septiembre de 2017, siendo COREDEN un simple intermediario:

Está por fuera de discusión: que la Empresa Cárnica de Envigado Envicárnicos E.I.C.E. fue creada mediante Acuerdo 007 del 21 de enero de 2005, como una Empresa Industrial y

Comercial del Estado del orden municipal, dotada de personería jurídica, autonomía administrativa y financiera y patrimonio independiente, vinculada al Municipio de Envigado; su objeto social consistió en la realización de actividades industriales y comerciales en el sector cárnico, especialmente de faenado de bovinos y porcinos, servicio de frigoríficos y actividades complementarias; mediante Acuerdo Municipal 032 del 24 de agosto de 2016 el Concejo Municipal autorizó al Alcalde Municipal para iniciar el procedimiento de disolución y posterior de Envicárnicos, la que fue ordenada mediante el Decreto 428 del 28 de septiembre de ese año; el acta final de liquidación final se suscribió el 27 de septiembre de 2017 por el Gerente Liquidador de la entidad y el Alcalde Municipal de Envigado (folios 266 a 268 archivo 01 C01).

En respuesta a la demanda el Municipio de Envigado admitió que el señor Orlando de Jesús inició relación contractual con Envicárnicos el día 2 de enero de 2007, para desempeñar el cargo de Auxiliar de Servicios Generales con código 4064 grado 7; **hecho que está soportado también en el contrato de trabajo a término indefinido** suscrito por las citadas partes en esa fecha, identificado con el No ENVCL-2007 (folios 35 a 42 archivo 01 C01). Con ocasión de la liquidación del empleador, **el gerente liquidador ofreció al señor Orlando un plan único de retiro consensuado que fue aceptado por el trabajador el día 30 de septiembre de 2016** (folios 110 a 112 archivo 3 carpeta 08 C01); **Envicárnicos asumió el pago de los aportes al sistema de seguridad social en pensiones** a fin de garantizar el acceso al derecho a la pensión del ex empleado y **mediante Decreto No 304 del 13 de abril de 2018 reportó a**

Colpensiones la novedad de retiro para que éste empezara a disfrutar la pensión de vejez anticipada por invalidez que le fue reconocida a través de Resolución SUB 89188 del 5 de abril de ese año (folios 274 y 275 archivo 01 C01).

Frente a la inconformidad del apoderado del demandante advierte esta Judicatura que, al revisarse la motivación de la Sentencia, el a quo abordó en forma concreta el análisis del tema relativo a la existencia de una relación laboral entre la activa y Envicárnicos; valorada la prueba documental aportada concluyó que efectivamente existió un vínculo laboral desde el 2 de enero de 2007 hasta el 30 de septiembre de 2016, que terminó por aceptación voluntaria de un plan de retiro consensuado ofrecido por el empleador; razonamiento que es coherente y congruente con los hechos y pretensiones aducidas en la demanda, así como con las pruebas decretadas y practicadas en el trámite del proceso y por ello, carece de sustento la afirmación referente a que la Sentencia de primer nivel no fue congruente.

En lo relativo al tiempo de trabajo desde el 1º de mayo de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2006, donde se pretende se declare que el empleador fue Envicárnicos y COREDEN un simple intermediario; el Juez también realizó el correspondiente estudio del cual extrajo que el demandante no cumplió con la carga de demostrar la existencia de una relación laboral con la Corporación COREDEN, ni qué clase de contrato existió, desconociendo si ésta fue contratista independiente, si actuó como simple intermediario o en calidad de empresa de servicios temporales, si fue contratado para

desempeñar funciones dentro del objeto social de Envicárnicos y las razones de la terminación. En todo caso no fue demostrada la supuesta intermediación, además que no fue siquiera demandada en este proceso para que tuviera la oportunidad de resistir la pretensión, sin que el interesado se hiciera presente en el proceso liquidatorio para reclamar alguna acreencia; por tanto, no encuentra esta Judicatura que el análisis y argumentación expuestos por el Juez de conocimiento estén alejados del litigio que se propuso resolver.

Si bien el operado jurídico hizo referencia a que tampoco se demostró continuidad en la labor como elemento constitutivo de una eventual sustitución patronal entre COREDEN y Envicárnicos, tema que no fue objeto de demanda, lo cierto es que hizo parte de múltiples argumentos expuestos por el *a quo* para soportar la decisión absolutoria y en todo caso, no le resta validez al análisis previo respecto a la falta de prueba sobre la intermediación laboral que se adujo.

Sobre el tema relativo a la **tercerización**, encuentra fundamento en el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo que consagra la figura de los contratistas independientes². En el artículo 35 *ibídem* contempla que son simples **intermediarios**

² ARTICULO 34. CONTRATISTAS INDEPENDIENTES. <Artículo modificado por el artículo 3o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>

1o) Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos {empleadores} y no representantes ni intermediarios, las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.

2o) El beneficiario del trabajo o dueño de la obra, también será solidariamente responsable, en las condiciones fijadas en el inciso anterior, de las obligaciones de los subcontratistas frente a sus trabajadores, aún en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas.

las personas que contraten servicios de otras para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un empleador, considerando como tales, “...aun cuando aparezcan como empresarios independientes, las personas que agrupan o coordinan los servicios de determinados trabajadores para la ejecución de trabajos en los cuales utilicen locales, equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos de un {empleador} para el beneficio de éste y en actividades ordinarias inherentes o conexas del mismo...”; finalmente estipula que quien celebre contrato de trabajo obrando como simple intermediario debe declarar esa calidad y manifestar el nombre del empleador, de no hacerlo así, responde solidariamente con el empleador de las obligaciones respectivas.

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia ha indicado que la tercerización laboral se entiende como “...un modo de organización de la producción en cuya virtud se hace un encargo a un tercero de determinadas partes u operaciones del proceso productivo, son un instrumento legítimo en el orden jurídico que permite a las empresas adaptarse al entorno económico y tecnológico, a fin de ser más competitivas...” (SL467-2019); para que sea válida la contratación externa “...la norma exige que la empresa proveedora ejecute el trabajo con sus propios medios de producción, capital, personal y asumiendo sus propios riesgos. Por ello, la jurisprudencia del trabajo ha dicho que el contratista debe tener “estructura propia y un aparato productivo especializado”, es decir, tratarse de un verdadero empresario, con capacidad directiva, técnica y dueño de los medios de producción, y con empleados bajo su subordinación...” (SL4479-2020).

El órgano de cierre de esta especialidad ha identificado algunos indicios que pueden ser útiles para descifrar una relación de trabajo subordinada (ver SL1439- 2021), entre ellos: la prestación del servicio según el control y supervisión de otra persona (SL4479-2020); la exclusividad (SL460-2021); la

disponibilidad del trabajador (SL2585-2019); la concesión de vacaciones (SL6621-2017); la aplicación de sanciones disciplinarias (SL2555-2015); cierta continuidad del trabajo (CSJ SL981-2019); el cumplimiento de una jornada u horario de trabajo (SL981-2019); realización del trabajo en los locales o lugares definidos por el beneficiario del servicio (CSJ SL4344-2020); el suministro de herramientas y materiales (CSJ SL981-2019); el hecho de que exista un solo beneficiario de los servicios (CSJ SL4479-2020); el desempeño de un cargo en la estructura empresarial (SL, 24 ag. 2010, rad. 34393); la terminación libre del contrato (CSJ SL6621-2017) y la integración del trabajador en la organización de la empresa (CSJ SL4479-2020 y CSJ SL5042-2020).

Descendiendo al asunto bajo estudio, en la demanda se afirma que el señor Orlando se desempeñó en COREDEN como Auxiliar de Servicios Generales y luego fue vinculado en Envicárnicos para ejercer el mismo cargo; en la Apelación **el apoderado aduce que puede haber duda sobre la continuidad entre una y otra**, lo que **se aclara con la certificación expedida por COREDEN** donde aparece que laboró hasta el 31 diciembre de 2006.

Para mayor claridad se transcribe el contenido de la constancia suscrita por el Director Administrativo de la Corporación COREDEN el 6 de diciembre de 2006:

“...El Director Administrativo de la Corporación Educativa y Social de Envigado, para el Hombre, la Cultura y el Progreso, “COREDEN” identificada con el nit: 800056992-4.

HACE CONSTAR:

*Que, **ORLANDO DE JESÚS PATIÑO LOPERA**, identificado con la cédula de ciudadanía No. 70.551.770 de Envigado, Antioquia, **ha laborado en esta Corporación desempeñándose como aseador, prestando sus servicios en Envicárnicos, desde el 16 de mayo de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2005 y desde el 02 de enero de 2006 hasta el 06 de mayo de 2006. En la actualidad tiene contrato a término fijo inferior a un año, desde el 02 de septiembre de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2006, con un salario de \$532.500.***

Se expide en Envigado, a solicitud del interesado a los 06 día 06 del mes de diciembre de 2006...” (folio 273 archivo 01 C01).

De acuerdo a lo expuesto no le asiste razón a la parte demandante cuando aduce que siempre ejerció el mismo cargo en COREDEN y Envicárnicos, toda vez que **fueron empleos distintos**, en la primera como **aseador** y en la segunda como **Auxiliar de Servicios Generales con código 4064 grado 7** según aparece en el contrato de trabajo.

Tampoco es cierto que la identidad de funciones se demuestre con el **testimonio del señor Nelson Antonio Castro Santamaría**, quien informó que el señor Orlando en COREDEN se desempeñaba en **oficios varios** y en Envicárnicos como **operario**, cargos que no coinciden con los estipulados en la prueba documental ni con el reconocido por el mismo demandante. Sobre las funciones asignadas al accionante en COREDEN dijo que trabajaba en el aseo, se dedicaba a la limpieza de planta y corrales; **actividades que se muestran diferentes a las relacionadas en el manual o catálogo de responsabilidades del cargo Auxiliar de Servicios Generales en Envicárnicos** cuyo objeto era “...garantizar que todo el ganado que ingrese a la Empresa lo haga con sus respectivas marcas, haciendo las ubicaciones respectivas...”, debiendo “...a. Recibir y marcar todos los

animales (bovinos y porcinos) cuando ingresen a la Empresa, según las políticas trazadas por ésta b. Ubicar los animales marcados en los corrales correspondientes. c. Mantener el lugar de recepción de ganado aseado, incluyendo los bebederos. d. informar al médico veterinario cualquier anomalía observada en los animales. E. Informar al superior inmediato el estado de los corrales y bebederos...” (folio 225 archivo 01 C01).

El testigo dio a conocer que mientras el señor Orlando ejecutaba actividades de limpieza con COREDEN en planta y corrales, no había otras personas que desempeñaran esa función y que estuvieran vinculadas a Envicárnicos, lo que descarta su integración a la estructura empresarial de ésta última o que se tratara de una actividad misional, partiendo del objeto social que era la realización de actividades industriales y comerciales en el sector cárnico, especialmente de faenado de bovinos y porcinos, servicio de frigoríficos y actividades complementarias; reveló el declarante que mientras su compañero Orlando estuvo en COREDEN era esta Corporación quien le pagaba el salario; si bien respondió que sí recibían órdenes de personal de la entidad pública y que ésta suministraba las herramientas, no precisó circunstancias de tiempo, modo y lugar, en qué consistían esas órdenes, quiénes se las impartía, cuáles eran los equipos y herramientas utilizados y/o proporcionados, bajo qué condiciones, contexto o escenario fueron incorporados a COREDEN y cómo fueron finalizados los diferentes contratos celebrados con esta Corporación; la supuesta continuidad en la prestación del servicio a través de COREDEN también se desvirtúa con la misma certificación antes transcrita, donde se aprecia que hubo interrupción de casi cuatro (4) meses, entre el 6 de mayo y el 2

de septiembre de 2006 (SL981-2019).

Todo lo relatado evidencia que **no existen suficientes elementos de convicción para concluir que entre mayo de 2005 y diciembre de 2006 Envicárnicos actuó como verdadero empleador del señor Orlando y COREDEN en calidad de simple intermediario**; Corporación que no fue demandada ni vinculada a este proceso para que tuviera oportunidad de conocer lo pretendido y brindar explicaciones sobre el tipo de relación, la forma y condiciones de su vínculo con Envicárnicos y con el trabajador demandante; tal como concluyó el *a quo*.

Así las cosas, **se confirmará la decisión de Primera Instancia en cuanto concluyó que existió un vínculo laboral entre el demandante y Envicárnicos desde el 2 de enero de 2007 hasta el 30 de septiembre de 2016.**

2. En cuanto a la nivelación salarial conforme a lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo:

Los artículos 13 y 53 de la Constitución Política consagran el derecho fundamental a la igualdad, que se traduce en similitud de oportunidades para los trabajadores, remuneración mínima, vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad trabajo. Por su parte, el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 7° de la Ley 1496 de 2011, regula el **principio de a trabajo de igual valor, salario igual**, precisando que todo trato diferenciado en

materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación³.

Este principio de igualdad salarial no es absoluto, porque en ocasiones se presentan situaciones que justifican una remuneración diferente para trabajadores que desempeñan unas mismas funciones, en el mismo lugar y con la misma intensidad horaria, pues conforme al artículo 53 de la Constitución Política la remuneración debe ser “*proporcional a la cantidad y calidad del trabajo*”. Estos factores cuantitativos y cualitativos no contradicen el principio de la igualdad, pues así lo precisó la H. Corte Constitucional en la Sentencia C-71 de 1993 en la que indicó: “**...no hay que confundir la igualdad con el igualitarismo y el derecho a la igualdad implica hacer diferencias donde éticamente se justifiquen.** Luego, si objetivamente un trabajador produce más y mejor que sus compañeros es justo que la retribución sea mayor...” (Negrillas fuera de texto).

Por su parte, **la H. Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en la Sentencia SL1007-2024** señaló que “**...las retribuciones diferentes de trabajadores que desempeñen cargos iguales o semejantes, son acordes al ordenamiento jurídico y al principio de igualdad y no discriminación, en la medida en que se justifiquen u obedezcan a criterios objetivos o relevantes**, pues de lo contrario, se estará en

³ ARTICULO 143. A TRABAJO DE IGUAL VALOR, SALARIO IGUAL. <Artículo modificado por el artículo 7 de la Ley 1496 de 2011. El nuevo texto es el siguiente:>

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.

presencia de la vulneración del referido principio...”, reiterando SL5464-2015, SL6217-2014, entre otras.

En lo relativo a la carga de la prueba, el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 7° de la Ley 1496 de 2011 exige, en principio, a la parte actora acreditar la existencia de otra persona que desarrolle idéntico cargo con similares funciones y equivalencia de jornada de trabajo, rendimiento y eficiencia, de donde se colija el trato diferenciado. Frente a este particular **la Sala de Casación Laboral H. Corte Suprema de Justicia explicó que la nivelación salarial opera de dos formas distintas** (Sentencias SL737-2021 y SL3094-2021, entre otras); veamos:

“...i) Si la diferencia de salarios, surge a raíz del desconocimiento de la equivalencia en las condiciones de eficiencia, mediante comparación con el servicio que preste otro trabajador, mejor remunerado, le incumbe al actor, la carga de acreditar, no sólo la existencia de un mismo cargo, sino que se desempeñaba en iguales condiciones de eficiencia, responsabilidad, jornada, calidad y además, se desarrollaba bajo similares funciones.

ii) Cuando se invoca la existencia de un escalafón que fija salarios para determinado cargo, evento en el cual bastará probar el desempeño en las circunstancias exigidas en la tabla salarial sin que sea indispensable la prueba de las condiciones de eficiencia laboral...” (Negrillas y subrayas fuera de texto).

Y en Sentencia **SL174-2022** reiteró que *“...es legítimo que existan diferencias en la remuneración de los trabajadores siempre y cuando estén fundadas en **razones objetivas**, tales como capacidad profesional o técnica, antigüedad, experiencia en la labor, cargas familiares o de rendimiento en la obra...”* (Negrillas y subrayas fuera del texto).

Respecto a esta pretensión, el *a quo* advirtió que no se aportó prueba del acuerdo convencional entre los años 2007 a 2010; los vigentes para los años 2010-2011 y 2014-2015 contemplaba la conformación de un ***comité de ascensos integrado por representantes de la empresa y de la organización sindical, quienes debían reunirse en forma periódica para elegir y proponer a los trabajadores que eventualmente serían destinatarios del incremento en el sueldo***, echando de menos que **el demandante no fue postulado durante la vigencia de la relación laboral**, tampoco fue propuesto por la organización sindical que representa a los mismos trabajadores, comité que podía decidir a cuáles postulaba y a cuáles no.

La anterior conclusión la comparte esta Sala de Decisión Laboral y así lo ha indicado en varios casos de contexto similar al presente, entre ellos en el radicado 05266310500120200017501 donde fue demandante Huberney López Sepúlveda y en el radicado 05266310500120200018801 promovido por Luis Eduardo López Llanos, siendo demandados en ambos el Municipio de Envigado y Colpensiones; para mayor ilustración se transcriben apartes del último de ellos, con ponencia del Magistrado Carlos Alberto Lebrún Morales :

“... Nivelación salarial

En lo que a este punto atañe, se tiene que conforme a lo que establece el artículo 167 del CGP, corresponde a las partes acreditar los supuestos de hecho de las normas jurídicas que consagran el derecho que reclaman, y el no hacerlo, conlleva inexorablemente a la negativa de éstos.

En el asunto, se busca la aplicación de una normativa convencional celebrada entre Envicárnicos EICE y el Sindicato de Jiferos y ayudantes jiferos de Antioquia, disponiéndose en las convenciones con vigencia de

2010-2011, 2012-2013, 2014-2015 y 2016-2017 en su artículo 6 la posibilidad de un ascenso salarial en los siguientes términos:

*“La Empresa Industrial y Comercial del Estado Envicarnicos E.I.C.E mantendrán las categorías o escalas salariales existentes a la fecha. Con el objeto de promocionar ascensos de los trabajadores, en la Empresa Industrial y Comercial del Estado Envicarnicos E.I.C.E **se creará un comité integrado por 2 representantes del sindicato y 2 representantes de la dirección de la empresa**, dicho comité se reunirá por lo menos una vez al año con el fin de **evaluar los ascensos de categoría salarial de los trabajadores** descritos en el manual de funciones y competencias. Tanto los representantes de los trabajadores como los de la empresa podrán proponer ascensos de categoría salarial dependiendo del desempeño del respectivo trabajador.*

El procedimiento para postular a un trabajador a ascenso de categoría salarial será el siguiente:

Propuesto el ascenso de categoría salarial de un trabajador de Envicárnicos por alguna de las partes, los delegados de la empresa estudiarán el ascenso de categoría salarial, el cual dependerá del desempeño laboral observado por el respectivo trabajador propuesto a ascenso de acuerdo con el criterio de evaluación por el cual se opte sea cualitativo o cuantitativo el cual no podrá ser menor al 80%. Al efecto se procederá de la siguiente forma:

Recibirá solicitud de ascenso de categoría salarial realizada por alguna de las partes, los representantes de Envicárnicos y Sindejifa se reunirán por una sola vez a mas tardar dentro de los primeros cinco (5) días hábiles siguientes a esta teniendo en cuenta los siguientes criterios objetivos:

- a) Que el trabajador lleve por lo menos dos (2) años o más de servicio en la respectiva categoría salarial.*
- b) No haber observado un comportamiento reprochable por parte del trabajador postulado a ascenso de escala salarial durante el año inmediatamente anterior a su postulación no habiendo presentado llamados de atención reiterativos por el mismo periodo de tiempo.*
- c) Que el trabajador postulado no hay sido sancionado disciplinaria o fiscalmente durante los últimos cinco (5) años anteriores a su postulación.*

Parágrafo 2:

Las partes integrantes del comité podrán proponer el ascenso de categoría salarial de los trabajadores cada año durante los primeros cinco días hábiles del mes de agosto de cada año (...)

*De la lectura simple de la norma se extrae que en efecto, son necesarios los requisitos que fueron enlistados desde el escrito de demanda; sin embargo, de la intelección también surge claro que **se trata de un beneficio convencional que no se hace efectivo de forma automática**, de manera que los empleados que tengan más de dos años de labores dentro de la empresa, que no hayan tenido comportamientos reprochables y que no hayan sido sancionados, no generan sin más el derecho pregonado en tal cláusula, porque allí **se tiene establecido sin lugar a ninguna duda un mecanismo de ascenso que incluye un procedimiento formal al que debía someterse todo trabajador para disfrutar del ascenso salarial,***

encontrando que para ello era necesario que un comité integrado por dos representantes del sindicato y otros dos de la empresa, los postularan de cara a todos los que acreditaran los requisitos ya nombrados, para finalmente decidirse en función al desempeño, la persona que sería beneficiada con el incremento a su devengo salarial.

*Lo anterior quiere decir que, esta posibilidad daba lugar a que colaboradores que desarrollaban idénticas funciones bajo iguales condiciones de idoneidad y eficiencia tuvieran una asignación salarial diferente, pues se tenía implementado un aliciente o estímulo para quienes además de contar con cierta antigüedad, presentaran un correcto comportamiento en el ámbito disciplinario y mostraran un óptimo desempeño; lo que conduciría a una **postulación que ocurría anualmente**, de lo contrario, no tendría cabida la viabilidad de aumentar la categoría salarial, encontrando que desde tales premisas no puede hablarse de un trato diferenciado de parte de la empresa empleadora pues **se está ante unas razones objetivas que dan cuenta de las diferencias salariales que pudieran presentarse entre unos y otros trabajadores**, siendo claro que no todos contaron con la fortuna de ser postulados para ofrecerse tal prebenda incluido el demandante por motivos que en este punto no entrarán a ser ahondados, observándose además que tal **procedimiento era debidamente conocido por el actor** cuando en su interrogatorio de parte señaló ante la pregunta de si tenía conocimiento de que para los aumentos existía un comité que: "Yo sí tenía conocimiento de que había un comité", y señaló que aunque conocía el procedimiento "la empresa siempre fue reacia a subirnos la categoría", confirmando que nunca fue postulado ante dicho comité, lo que da cuenta que contaba con la conciencia de estar ante disímiles rangos salariales por cuenta de esa **disposición convencional al que no todos tenían acceso**.*

*En ese orden, pese a ser lúcido que el actor podía recibir una remuneración inferior a otros compañeros que desempeñaran igual cargo bajo iguales condiciones contractuales, ello **se debía a un mecanismo de ascensos que con el sindicato en su momento se negoció**, sin que exista probanza adicional de la que pueda desprenderse un desconocimiento de los derechos laborales del demandante frente a tal prerrogativa, por lo que no existiendo mérito para aducir que el actor en algún momento contó con un derecho consolidado respecto a su categoría salarial, es que se impone la confirmación de la sentencia absolutoria..."*

De acuerdo con lo expuesto, si bien entre la organización sindical y el empleador se pactó la posibilidad de otorgar a los trabajadores unos ascensos de categoría salarial, lo cierto es que, de un lado, se acordaron unos criterios objetivos que legitimaban la diferencia salarial, tales como antigüedad, buen desempeño, ausencia de sanciones disciplinarias; además, este mecanismo no operaba de manera automática, sino que estaba sujeto a que un comité integrado

por miembros del sindicato y del empleador propusiera los candidatos a los ascensos, lo cual no era imperativo, sino una facultad, no otra cosa se infiere del texto convencional al indicar que “...podrán proponer ascensos de categoría salarial dependiendo del desempeño del respectivo trabajador...” previa verificación del cumplimiento de los requisitos allí exigidos. En todo caso, era indispensable que el comité de ascensos lo aprobara y es un hecho que durante la vigencia del vínculo laboral el demandante no fue postulado por el empleador ni por la organización sindical, tal como concluyó el Juzgado.

Adicionalmente, tampoco se adujo siquiera que durante los casi (10) años que duró la relación laboral, el empleador sí hubiere aplicado el ascenso de categoría salarial a otros trabajadores, no se mencionó al menos un (1) compañero de trabajo con quien hubiera lugar a compararse, por habersele incrementado el sueldo con fundamento la citada cláusula convencional.

Por sustracción de materia - al no prosperar la nivelación salarial y reajustes solicitados - no hay lugar a estudiar lo referente a si el Municipio de Envigado debería asumir el pago de las eventuales obligaciones a cargo de Envicárnicos derivadas de la sustitución patronal, por efectos de la subrogación que se afirma surgió con la expedición del acto administrativo que ordenó su disolución y liquidación.

Así las cosas, con fundamento en todo lo explicado, esta Sala de Decisión Laboral encuentra procedente **confirmar** la

Sentencia de Primera Instancia, incluyendo lo relativo a la condena en Costas.

COSTAS:

Se condenará en Costas en esta Segunda Instancia a cargo del demandante, al no haber prosperado el recurso de Apelación formulado, fijándose como agencias en derecho la suma de trescientos mil pesos (\$300.000) en favor del Municipio de Envigado; conforme a lo establecido en el artículo 365 del Código General del Proceso y el Acuerdo 10554 de 2016 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura.

DECISIÓN:

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

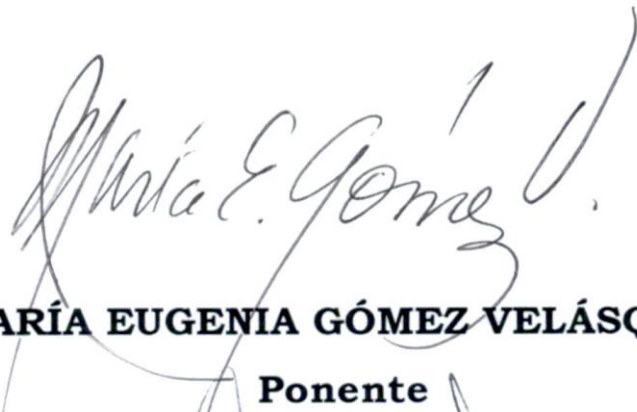
RESUELVE

PRIMERO: Se **CONFIRMA** la Sentencia de Primera Instancia de la fecha y procedencia conocidas, que por vía de Apelación se revisa, incluyendo lo relativo a la condena en Costas; de conformidad con lo expuesto en la parte considerativa de esta Sentencia.

SEGUNDO: Se **CONDENA en costas en esta Segunda Instancia a cargo del demandante Orlando de Jesús Patiño Lopera**, fijándose como agencias en derecho la suma de trescientos mil pesos (\$300.000) en favor del **Municipio de Envigado**; según lo indicado en la parte motiva.

TERCERO: Lo resuelto se notifica por **EDICTO** y se ordena devolver el proceso al Despacho de origen. En constancia se firma el Acta por quienes en ella intervinieron.

Los Magistrados,

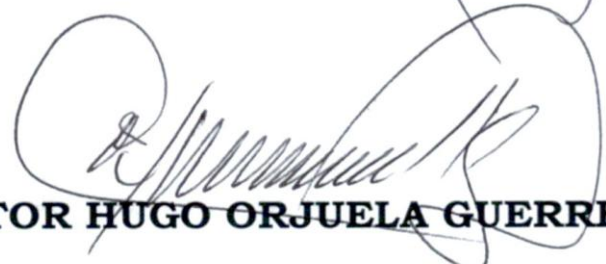


MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

Ponente



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES



VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO