

TEMA: NIVELACIÓN SALARIAL- Falta de prueba. No se concede debido a que no se logra probar que el demandante tenía las mismas calidades que alega ostentaban algunos compañeros de trabajo./

HECHOS: Se afirma que el día 16 de mayo de 2002, el demandante celebró con la sociedad accionada un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, relación que se prorrogó un par de veces, el 1º de abril de 2013 suscribieron contrato de trabajo a término indefinido. Sostiene que entre 16 de mayo de 2002 y el 2 de marzo de 2013, algunos compañeros de trabajo devengaban el doble del salario que le habían ofrecido al accionante, pese a que cumplía las mismas funciones y turnos, aquellos compañeros de trabajo no tenían estudios especializados, no pertenecían al grupo de supervisores, de investigación o personal de manejo y confianza, para que existiera la diferencia salarial. La accionada a través de apoderada judicial, admitió la existencia de varios vínculos laborales con el demandante. Niega que los compañeros del accionante devengaran el doble de su salario, de lo cual aduce no se aportó prueba alguna. El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí, declaró que entre las partes existieron relaciones de trabajo regidas por un contrato a término indefinido. El conflicto jurídico radica en verificar si es procedente modificar la Sentencia de Primera Instancia; analizándose: 1) Posibilidad de ordenar el decreto y práctica de prueba pedida en Primera Instancia; 2) Si como afirma el recurrente, la demandada no demostró una razón objetiva para que existiera una diferencia salarial entre su representado y los vinculados a la empresa relacionados en la demanda.

TÉSIS: El artículo 83 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social modificado por el 41 de la Ley 712 de 2001, contempla los casos en que el Tribunal puede ordenar y practicar pruebas; para ello establece que cuando en la primera instancia y sin culpa de la parte interesada se hubieren dejado de practicar pruebas que fueron decretadas, podrá el Tribunal, a petición de parte y en la primera audiencia, ordenar su práctica, como también las demás que considere necesarias para resolver la apelación o la consulta. Verificadas las actuaciones surtidas en Primera Instancia, se verifica que el 31 de mayo de 2024 se agotó la primera audiencia, incluyendo la etapa de decreto de pruebas y se programó audiencia de trámite y juzgamiento para el día 16 de julio de ese año, previo al inicio de esta última, el apoderado del accionante allegó memorial en los siguientes términos: “...le solicito señor Juez bajo la facultad oficiosa que usted posee decretar la siguiente prueba oficio, teniendo presente la solicitud presentada a la Demandada el día 13 de junio de 2024, de la cual da respuesta el día 8 de julio de 2024 negando la información solicitada...”, petición que había sido dirigida a C XXX S.A. para “... solicitarle la información de los salarios devengados entre 16 de mayo del 2000 y el 31 de marzo de 2021, con sus respectivos aumentos; asimismo el valor de las primas, cesantías e intereses de las cesantías, vacaciones, prima de vacaciones y demás emolumentos en el interregno antes descrito de los señores JP, VV, VIM, AG, ES, , quienes ostentaban el mismo cargo que desempeñé durante mi vinculación con la compañía ...”(...) Advirtiéndose que no se cumple el presupuesto normativo para acceder a lo solicitado en esta segunda instancia, toda vez que la prueba en la que tenía interés el apoderado debió pedirse en la oportunidad procesal habilitada para ello, esto es, con la presentación de la demanda o dentro del término para su reforma acorde a lo señalado en el Código Procesal Laboral, expresando en forma individualizada y concreta los medios de prueba que pretendía hacer valer; no siendo válido ni procedente intentar introducir en cualquier etapa del proceso, pruebas no pedidas y/o decretadas en su oportunidad legal, puesto que con ello se atentaría contra el debido proceso y el derecho de defensa de la contraparte. Recuérdese que, si bien el Juez puede decretar pruebas de oficio, se trata de una facultad que otorga el artículo 54 del CPTSS, con el fin de obtener aquellas que a su proceso sean indispensables para el completo

esclarecimiento de los hechos controvertidos; facultad que no puede invocarse por los apoderados de las partes para intentar relevarse de la carga probatoria que les asiste y si bien, el Juez o Magistrado puede declararlas de oficio, no es obligatorio, menos en este caso cuando dicha prueba apunta a demostrar diferencia salarial, requiriéndose para una nivelación, la demostración de otros aspectos como iguales condiciones de eficiencia, jornada, responsabilidad, calidad, entre otros. (...) 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 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...”, 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 7º 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...” (...) 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...” (...) En el asunto bajo análisis, el accionante afirmó que entre 16 de mayo de 2002 y el 2 de marzo de 2013, sus compañeros de trabajo JP, VV, IM, AG y ES, devengaban el doble del salario que le habían ofrecido al accionante, pese a que cumplía las mismas funciones y turnos, aquellos no tenían estudios especializados, no pertenecían al grupo de supervisores, de investigación o personal de manejo y confianza, para que existiera la diferencia salarial. No obstante, ninguna prueba se allegó para demostrar los hechos afirmados en los que

sustenta su pretensión de nivelación salarial; en el expediente no obra siquiera constancia de cuál era la remuneración de los compañeros de trabajo citado y en este escenario, no hay forma de establecer si en realidad percibían el doble que el accionante. Más allá del valor del estipendio percibido por cada uno, más relevante es la ausencia de prueba respecto al cargo desempeñado por las personas con quienes se compara, las funciones ejercidas, las condiciones de eficiencia, responsabilidad, jornada, calidad; ningún documento se aportó del cual pueda extraerse este tipo de información, siendo fundamental tener claridad frente a estos aspectos y al no tener siquiera un parámetro concreto de comparación, no hay posibilidad de ordenar una nivelación (...) Encontrando esta Judicatura que la conclusión de la a quo se enmarca en el precedente citado del órgano de cierre de la especialidad laboral y es acorde a lo que refleja la prueba obrante en el expediente, cuyo contenido permite concluir que no le asiste la razón al recurrente, por cuanto no demostró siquiera cuáles eran los salarios de cada uno, como tampoco la igualdad de funciones, eficiencia, responsabilidad, calidad, jornada y en todo caso, la prueba alude a que se cumple un criterio objetivo por antigüedad.

MP: MARIA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

FECHA: 11/12/2025

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA

TRIBUNAL SUPERIOR

DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN

SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Lugar y fecha	Medellín, once (11) de diciembre de dos mil veinticinco (2025)
Proceso	Ordinario Laboral
Radicado	05360310500120220020901
Demandante	ULISES URIBE MONTES
Demandado	CERVECERÍA UNIÓN S.A.
Providencia	Sentencia
Tema	Laboral individual - nivelación salarial, falta de prueba -
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

Pretensiones:

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.

Se declare la existencia de un único contrato laboral entre el 16 de mayo del 2002 y el 31 de marzo de 2021, asistiéndole derecho al **reajuste de salarios, prestaciones legales y extralegales, aportes** al sistema de seguridad social integral, **respecto a los compañeros de trabajo que desempeñaban el mismo cargo y funciones** señores Jorge Pérez, Vaimar Vásquez, Iván Marulanda, Andrés Gutiérrez y Elkin Suárez; que le asistía el derecho a pertenecer a la organización sindical SINTRACERVUNIÓN y al reajuste de los salarios conforme al artículo 2° de la Convención Colectiva para quienes se vincularon antes del año 2005; sanción moratoria por el no pago oportuno de salarios y prestaciones sociales, indexación, costas procesales. En subsidio, se ordenen los reajustes reclamados entre el 16 de mayo de 2000 y el 31 de marzo de 2013.

Hechos relevantes de la demanda:

Se afirma que el día 16 de mayo de 2002, el demandante celebró con la sociedad accionada un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, para desempeñarse como operario de aguas, jugos y refresco temporal, relación que se prorrogó hasta el 30 de octubre de 2003, con salario de \$1.889,54; también ejerció como operario de oficios varios temporal del 1° de noviembre de 2003 al 15 de agosto de 2008, del 16 de agosto al 15 de noviembre de 2008, del 17 de agosto de 2010 al 2 de marzo de 2013 como operario de procesos y salario de \$51.062, el 1° de abril de 2013 suscribieron contrato de trabajo a término indefinido como operario de procesos 3.

Sostiene que entre 16 de mayo de 2002 y el 2 de marzo de 2013, sus compañeros de trabajo Jorge Pérez, Vaimar Vásquez, Iván Marulanda, Andrés Gutiérrez y Elkin Suárez, devengaban el doble del salario que le habían ofrecido al accionante, pese a que cumplía las mismas funciones y turnos, aquellos no tenían estudios especializados, no pertenecían al grupo de supervisores, de investigación o personal de manejo y confianza, para que existiera la diferencia salarial.

Respuesta a la demanda:

CERVECERÍA UNIÓN S.A. a través de apoderada judicial, admitió la existencia de varios vínculos laborales con el demandante, explicando que de acuerdo con el comportamiento y la necesidad de producción de la Compañía, hay temporadas en que se incrementa la base de empleados, para cumplir con los pedidos y ventas a los clientes, debiendo contratar personal a término fijo, acatando todo el procedimiento legal, con las prórrogas debidamente firmadas o notificaciones de no prórrogas cuando era necesario. Niega que existiera una sola relación laboral, ya que fue contratado en cargos distintos, con temporalidad, asignación salarial y condiciones contractuales diferentes. Expone que, pasado un mes desde la terminación del contrato anterior, se firmó con el señor Uribe un contrato a término indefinido desde el día 1º de abril de 2013, finalizado el día 31 de marzo de 2021 con ocasión del reconocimiento de la pensión de vejez por parte de COLPENSIONES. Niega que los compañeros del accionante devengaran el doble de su salario, de lo cual aduce no se aportó prueba alguna; **detalla que la**

diferencia en el salario del señor Vaimar Vásquez se debía a una fecha de vinculación anterior y además se desempeñaba como Tecnólogo de Electromecánica; que la afiliación o pertenencia a una organización sindical es propia de la voluntad de la persona y que los beneficios pactados en la Convención Colectiva de Trabajo son para los trabajadores vinculados bajo la modalidad de contrato de trabajo a término indefinido, siendo válidos los contratos de temporada. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y formuló como excepciones las que denominó inexistencia de la obligación, ausencia de mala fe, prescripción, compensación, innominada, pago.

Sentencia de Primera Instancia:

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí, declaró que entre las partes existieron las siguientes relaciones de trabajo regidas por un contrato a término indefinido: del 16 de mayo de 2000 al 1º de junio de 2008, del 16 de octubre de 2012 al 31 de marzo de 2021; a través de contrato a término fijo: del 16 de agosto al 15 de noviembre de 2008, entre el 17 de agosto de 2010 y el 31 de marzo de 2011, desde el 1º de septiembre de 2011 hasta el 29 de febrero de 2012. **Absolvió a Cervecería Unión S.A.** de todas las pretensiones formuladas en su contra por el señor **Uribe Montes**, a quien impuso condena en costas, fijando como agencias en derecho la suma equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente en favor de la sociedad demandada.

Recurso de Apelación apoderado del demandante:

Solicita se revoque la Sentencia de Primera Instancia parcialmente, en los numerales segundo y tercero y en su lugar, **se condene al pago de las acreencias laborales solicitadas**, afirmando que **la demandada no demostró una razón objetiva para que existiera una diferencia salarial** entre su representado y los vinculados a la empresa relacionados en la demanda, entre ellos el señor Iván Marulanda, teniendo derecho al reajuste salarial, de las prestaciones legales y extralegales, con relación a sus compañeros, más aún respecto a la Convención Colectiva. Así mismo, **se decrete en segunda instancia la prueba de oficio pedida al Juzgado el día de la audiencia**, para que se ordene a la accionada aportar los certificados en los que relacione los salarios y acreencias laborales de los señores Jorge Pérez, Iván Marulanda, Vaimar Vázquez, entre otros, prueba relevante demostrar esas diferencias salariales en el interregno que se estaba solicitando.

Alegatos de conclusión:

El apoderado del demandante reiteró argumentos expuestos en el trámite de primera instancia y al sustentar el recurso de Apelación.

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 lo establecido en 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 modificar la Sentencia de Primera Instancia; analizándose: 1) Posibilidad de ordenar el decreto y práctica de prueba pedida en Primera Instancia; 2) Si como afirma el recurrente, la demandada no demostró una razón objetiva para que existiera una diferencia salarial entre su representado y los vinculados a la empresa relacionados en la demanda.

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

Conforme al principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del Código Procesal Laboral y atendiendo a que el recurrente solicitó la revocatoria solo de los numerales segundo y tercero de la Sentencia de Primera Instancia, queda por fuera de discusión lo declarado por el Juzgado en el numeral primero, relativo a que *entre las partes existieron las siguientes relaciones de trabajo regidas por un contrato a término indefinido: del 16 de mayo de 2000 al 1º de junio de 2008, del 16 de octubre de 2012 al 31 de*

marzo de 2021; a través de contrato a término fijo: del 16 de agosto al 15 de noviembre de 2008, entre el 17 de agosto de 2010 y el 31 de marzo de 2011, desde el 1o de septiembre de 2011 hasta el 29 de febrero de 2012.

1. Procedencia de ordenar el decreto y práctica de prueba en esta Segunda Instancia:

El artículo 83 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social modificado por el 41 de la Ley 712 de 2001, contempla los **casos en que el Tribunal puede ordenar y practicar pruebas**; para ello establece que **cuando en la primera instancia y sin culpa de la parte interesada se hubieren dejado de practicar pruebas que fueron decretadas**, podrá el Tribunal, a petición de parte y en la primera audiencia, ordenar su práctica, como también las demás que considere necesarias para resolver la apelación o la consulta.

Verificadas las actuaciones surtidas en Primera Instancia, se verifica que el 31 de mayo de 2024 se agotó la primera audiencia, incluyendo la etapa de decreto de pruebas y se programó audiencia de trámite y juzgamiento para el día 16 de julio de ese año, previo al inicio de esta última, el apoderado del accionante allegó memorial en los siguientes términos: “...le solicito señor Juez **bajo la facultad oficiosa** que usted posee **decretar** la siguiente **prueba oficio**, teniendo presente la solicitud presentada a la Demandada el día 13 de junio de 2024, de la cual da respuesta el día 8 de julio de 2024 negando la información solicitada...”, petición que había sido dirigida a Cervecería Unión S.A. para “... solicitarle la **información de los salarios**

devengados entre 16 de mayo del 2000 y el 31 de marzo de 2021, con sus respectivos aumentos; asimismo el valor de las primas, cesantías e intereses de las cesantías e intereses de las cesantías, vacaciones, prima de vacaciones y demás emolumentos en el interregno antes descrito de los señores JORGE PÉREZ, VAIMAR VÁSQUEZ, IVÁN MARULANDA, ANDRÉS GUTIÉRREZ y ELKIN SUÁREZ, quienes ostentaban el mismo cargo que desempeñé durante mi vinculación con la compañía ...” (archivo 17 C01).

Advirtiéndose que no se cumple el presupuesto normativo para acceder a lo solicitado en esta segunda instancia, toda vez que la prueba en la que tenía interés el apoderado debió pedirse en la oportunidad procesal habilitada para ello, esto es, con la presentación de la demanda o dentro del término para su reforma acorde a lo señalado en el Código Procesal Laboral, expresando en forma individualizada y concreta los medios de prueba que pretendía hacer valer; no siendo válido ni procedente intentar introducir en cualquier etapa del proceso, pruebas no pedidas y/o decretadas en su oportunidad legal, puesto que con ello se atentaría contra el debido proceso y el derecho de defensa de la contraparte.

Recuérdese que, si bien el Juez puede decretar pruebas de oficio, se trata de una facultad que otorga el artículo 54 del CPTSS, con el fin de obtener aquellas que a su proceso sean indispensables para el completo esclarecimiento de los hechos controvertidos; facultad que no puede invocarse por los apoderados de las partes para intentar relevarse de la carga probatoria que les asiste y si bien, el Juez o Magistrado puede declararlas de oficio, no es obligatorio, menos en este caso cuando dicha prueba apunta a demostrar diferencia salarial,

requiriéndose para una nivelación, la demostración de otros aspectos como iguales condiciones de eficiencia, jornada, responsabilidad, calidad, entre otros. Por lo expuesto, **no procede la solicitud de decreto y práctica de prueba** en esta Segunda Instancia.

2. Sobre la nivelación salarial:

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 diferenciación².

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

² 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.

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 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).

En el asunto bajo análisis, el accionante afirmó que entre 16 de mayo de 2002 y el 2 de marzo de 2013, sus compañeros de trabajo Jorge Pérez, Vaimar Vásquez, Iván Marulanda, Andrés Gutiérrez y Elkin Suárez, devengaban el doble del salario que le habían ofrecido al accionante, pese a que cumplía las mismas funciones y turnos, aquellos no tenían estudios especializados, no pertenecían al grupo de supervisores, de investigación o personal de manejo y confianza, para que existiera la diferencia salarial.

No obstante, ninguna prueba se allegó para demostrar los hechos afirmados en los que sustenta su pretensión de nivelación salarial; en el expediente no obra siquiera constancia de cuál era la remuneración de los compañeros de trabajo citado y en este escenario, no hay forma de establecer si en realidad percibían el doble que el accionante.

Más allá del valor del estipendio percibido por cada uno, más relevante es la **ausencia de prueba respecto al cargo desempeñado por las personas con quienes se compara, las funciones ejercidas, las condiciones de eficiencia, responsabilidad, jornada, calidad**; ningún documento se aportó del cual pueda extraerse este tipo de información, siendo fundamental tener claridad frente a estos aspectos y al no tener siquiera un parámetro concreto de comparación, no hay posibilidad de ordenar una nivelación.

El único testimonio practicado corresponde al de la señora Beatriz Elena Fernández Cardona, quien laboró para la compañía demandada entre los años 1980 y 2017 en el área de recursos humanos, si bien brindó generalidades sobre la forma de contratación del personal para cubrir altas demandas de producción o las condiciones en que los empleados pasan a ser contratados de manera indefinida, lo cierto es que es insuficiente y no aporta lo necesario para dirimir el conflicto relativo a la nivelación salarial; concretamente se le indagó por cada uno de los compañeros de trabajo del señor Ulises y dijo no conocer a Vaimar Vásquez, no recuerda conocer a Iván Marulanda ni a Elkin Suárez; respectos a Jorge Pérez y Andrés Gutiérrez dijo no recordar fechas o épocas de sus contratos o modalidades, tampoco sus salarios siendo éste el aspecto central a dilucidar; frente a la pregunta de si **había diferencia de salario entre el señor Ulises y los compañeros citados** respondió **“creo que no”**, **había diferencia de funciones?**, R: **“no había”**, **siempre cumplieron las mismas funciones?**, R: **“no recuerdo”**; por tanto, la información suministrada por la testigo es ambigua, inclusive contraria a lo afirmado en la

demanda, desconoce o no recuerda temas de interés para este proceso.

Finalmente, la deponente explicó que en los contratos a término fijo el valor de la hora era determinado por el área de recursos humanos y estaba estipulado en una tabla, la que brilla por su ausencia en el expediente y en cuanto a si había diferencia de salarios en el área de aguas y embotellados, entre quienes tenían contrato a término fijo y los de indefinido, precisó: “**básicamente la diferencia era la experiencia, ellos llevaban mucho tiempo trabajando en la empresa**”, refiriéndose a quienes tenían vinculación indefinida.

Y en caso de ser esa la situación, **la antigüedad superior** de aquellas personas, **es un criterio objetivo, razonable y legítimo** para distinguir el escenario laboral que aduce el actor en cuanto a diferencia remunerativa, que se reitera no está probado y **desvirtúa un trato discriminatorio en el salario**.

Encontrando esta Judicatura que la conclusión de la a quo se enmarca en el precedente citado del órgano de cierre de la especialidad laboral y es acorde a lo que refleja la prueba obrante en el expediente, cuyo contenido permite concluir que **no le asiste la razón al recurrente**, por cuanto no demostró siquiera cuáles eran los salarios de cada uno, como tampoco la igualdad de funciones, eficiencia, responsabilidad, calidad, jornada y en todo caso, la prueba alude a que se cumple un criterio objetivo por antigüedad.

Así las cosas, 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 doscientos mil pesos (\$200.000) en favor de Cervecería Unión S.A.; de conformidad con lo establecido en los artículos 365 y 366 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, que por vía de **Apelación** se revisa; 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 Ulises Uribe Montes, fijándose como agencias en derecho la suma de doscientos mil pesos (\$200.000) en favor de Cervecería Unión S.A.; 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