OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR
Magistrado ponente

SL185-2026
Radicación n.° 68001-31-05-004-2020-00268-01
Acta 3

Bogotá D. C., cuatro (4) de febrero de dos mil veintiséis (2026)

La Sala decide el recurso de casación que **MARILÚ JÉREZ CABALLERO** interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga profirió el 23 de agosto de 2024, en el proceso que instauró contra la **EMPRESA DE ASEO DE BUCARAMANGA S.A. E.S.P. (EMAB S. A. E.S.P.).**

I. ANTECEDENTES

Marilú Jérez Caballero llamó a juicio a la Empresa de Aseo de Bucaramanga S. A. E.S.P. (EMAB S. A. E.S.P.), con el fin de que fuera condenada a pagarle las diferencias por salarios que debía devengar como profesional en auditoría de apoyo en el área de control interno, desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2020, así como a

reliquidarle el auxilio a la cesantía, intereses, prima de servicios y vacaciones de los años 2017, 2018 y 2019, junto con las indemnizaciones de los artículos 99 de la Ley 50 de 1990 y 65 del Código Sustantivo del Trabajo, los aportes a seguridad social, la indexación, lo *ultra* y *extra petita* y las costas procesales.

Fundamentó sus peticiones, en lo que interesa al recurso extraordinario de casación, en que se vinculó con la demandada el 19 de marzo de 2009, mediante contrato a término indefinido para desempeñar labores de ayudante; que, pese a ello, desde dicha fecha hasta diciembre de 2013, ejerció las funciones de auxiliar administrativo en el área de control interno; que, a partir de enero de 2014, dado que su compañero Gerson Moreno Corzo se pensionó, se le ordenó que ocupara el puesto de técnico administrativo con igualdad de funciones; y que en enero de 2017, el gerente de la entidad le informó que desempeñaría el cargo de profesional de auditoría de apoyo en control interno.

Expuso que el 1 de agosto de 2018 presentó escrito al jefe del área a fin de que se efectuara la asignación correcta del cargo desempeñado en 2017 y 2018; que el 16 de agosto siguiente se le remitió otrosí modificatorio en el que se le asignaban las tareas de auxiliar administrativo grado I, que no fueron aceptadas por no corresponder a la realidad; que continuó desempeñando labores de profesional de auditoría de apoyo; que el 19 de noviembre de 2018, mediante derecho de petición, solicitó la expedición de sus funciones en el último cargo mencionado; y que el 3 de diciembre siguiente,

la empleadora le comunicó que no era posible la asignación de un puesto que no existía en la estructura organizacional.

Detalló que el 23 de enero de 2019, formuló un nuevo derecho de petición para que se certificaran las funciones detalladas sin obtener respuesta alguna; que el 25 de abril de 2019 solicitó la definición de su situación laboral y que el asunto fuera sometido a la junta directiva de la entidad; que el 2 de abril de 2019, el área de talento humano comunicó que Fanny Cecilia Prada ejercería las funciones de profesional en su reemplazo; que el 26 de abril siguiente solicitó por segunda vez se definiera su puesto; que el 10 de mayo de 2019 se postuló al cargo de profesional del área de control interno; y que por la incertidumbre laboral comenzó a padecer quebrantos de salud.

Señaló que el 27 de mayo de 2019 se le comunicó el otrosí al contrato laboral, en el que se le asignó el cargo de auxiliar administrativo, que firmó por la necesidad de continuar trabajando; que Fanny Cecilia Prada fue contratada como profesional en el área de control interno con una asignación de $3.650.000; que el 10 de julio de 2019, la secretaría general le envío oficio para que cumpliera las funciones de auxiliar administrativo; que, pese a la existencia de un otrosí, desempeñó las funciones de profesional en auditoría de apoyo hasta el 25 de julio de 2019, fecha en la que hizo entrega del cargo de profesional y pidió la remisión de sus nuevas labores; y que el 13 de agosto de 2019, se le hizo entrega de las funciones de auxiliar administrativo.

Por último, alegó que el 19 de diciembre de 2019 solicitó la reliquidación de sus prestaciones sociales por los años 2017, 2018 y 2019; que el 10 de enero de 2020, la empresa convocada a juicio dio una respuesta negativa; que cuando un trabajador realiza un reemplazo en un cargo de mayor jerarquía, la entidad cancela la diferencia salarial con su incidencia en materia prestacional; que a la fecha no ha recibido el pago de las diferencias salariales; y que mantenía vigente su relación laboral con la accionada al momento de promover el proceso ordinario.

Al dar respuesta a la demanda, la parte accionada se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, los admitió como ciertos, salvo los relativos a la instrucción verbal del gerente de la entidad para que la actora ocupara el cargo de profesional de auditoría de apoyo en control interno, el desempeño de funciones de profesional por parte de aquélla hasta el 25 de mayo de 2019, el padecimiento de quebrantos de salud por la incertidumbre laboral, la no cancelación de las diferencias salariales, respecto de los que dijo que no eran ciertos o no le constaban.

En su defensa propuso las excepciones de mérito de pago total de los créditos causados durante la relación laboral, inexistencia de la diferencia salarial, buena fe, prescripción y cumplimiento de las obligaciones (f.os 86-101 cuaderno de primera instancia parte 2).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia proferida el 11 de marzo de 2022, el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Bucaramanga absolvió a la demandada de todas las pretensiones formuladas en su contra (f.os 338-340 cuaderno de primera instancia parte 3).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver la apelación que la parte demandante interpuso, a través de sentencia de 23 de agosto de 2024, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga confirmó en su integridad la decisión de primera instancia (f.os 31-46 cuaderno del tribunal).

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal consideró como fundamento de su determinación, que toda decisión judicial debe fundamentarse en las pruebas allegadas al proceso en forma regular y oportuna y que, además, a las partes les incumbe probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que persiguen, por disponerlo así de manera expresa los artículos 164 y 167 del Código General del Proceso, en relación con el artículo 1757 del Código Civil, aplicables por analogía a los asuntos laborales.

Precisó que, conforme a los argumentos de la apelación, el problema jurídico a resolver se concretaba en determinar si la demandante tiene derecho a la nivelación salarial

pretendida y si existieron actos discriminatorios o de desigualdad salarial por parte de la empleadora.

Para dilucidar lo anterior, se remitió al principio de igualdad salarial o equidad retributiva, para indicar que en el derecho del trabajo existe prohibición expresa de tratos discriminatorios injustificados frente a los trabajadores, tal como se advirtió en las sentencias CSJ SL, 2 nov. 2006, rad. 26437, CSJ SL, 3 jun. 2009, rad. 35593, CSJ SL, 27 ago. 2014, rad. 41266, CSJ SL, 26 nov. 2014, rad. 45830 y CSJ SL1740-2024, de las que transcribió apartes.

Destacó que, para hacerse acreedor de una nivelación salarial bajo los parámetros de la jurisprudencia, era indispensable acreditar *(i)* el desempeño del cargo en idénticas condiciones al de su par de comparación; *(ii)* que las labores sean desarrolladas en el mismo puesto y jornada; y *(iii)* que las labores se hayan cumplido en iguales condiciones de eficiencia, entendida ésta como la realización de una tarea con utilización de los recursos estrictamente necesarios. En su respaldo, citó las sentencias CSJ SL16217-2014 y SL1739-2023.

Expuso que, en el presente asunto, la demandante pretendía que se le pagara o nivelara el salario que venía devengando en el cargo de auxiliar administrativo grado I al de profesional universitario, desde el 1 de enero de 2017 hasta el 25 de julio de 2019.

En tal sentido, manifestó que, del contrato de trabajo, el certificado laboral y el otrosí, se advertía que la demandante fue vinculada inicialmente el 19 de marzo de 2009 en el cargo de ayudante y el 16 de agosto de 2018 éste fue modificado al de auxiliar administrativo grado I y, posteriormente, el 15 de mayo de 2019, pasó a ser auxiliar administrativo.

Señaló que la Resolución n.º 046 de 2001 estableció el manual específico de funciones para el 16 de noviembre de 2001, en el que se evidenciaba que en la planta no aparecía que al jefe de auditoría y control interno se le hubieren asignado ayudantes o auxiliares y, pese a que existían algunos cargos con la denominación de profesionales, ninguno de ellos estuvo asignado al área de control interno.

Indicó que, posteriormente, mediante Resoluciones n.º 3489 y 3491 de 23 y 24 de julio de 2018, respectivamente, se adoptó una nueva estructura organizacional, cuyo manual específico de funciones mantuvo el cargo de jefe de control interno y gestión y creó en esta ocasión el de auxiliar administrativo grado I. Precisó que la entidad accionada, a través de las Resoluciones n.º 366, 367 y 368 de 26 de febrero de 2019, adoptó una nueva planta de personal y creó el cargo de profesional universitario en el área de control interno.

Subrayó que el cargo respecto del cual la demandante solicitaba la nivelación tan sólo vino a existir en el mes de febrero de 2019 con las resoluciones 366, 367 y 368 de 26 de febrero de 2019, por lo que no era posible, a la luz del

artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo, aplicar el principio de a trabajo de igual valor, igual salario, puesto que no es posible equiparar un cargo o funciones con otro que no existe en la entidad, tal como sucedía en el presente asunto.

Señaló que, en el interrogatorio de parte, la actora manifestó que, pese a haber sido vinculada en el cargo de ayudante, desempeñó las funciones de un profesional. Estimó que, no obstante, lo que la demandante llamó funciones de un cargo de profesional en realidad no existían en la entidad, puesto que el otrosí al contrato de trabajo del 16 de agosto de 2018 establecía que su nuevo cargo sería de auxiliar administrativo grado I, data para la que estaban vigentes las funciones señaladas en el manual de junio de 2018.

Aseveró que las funciones que la demandante declaró haber cumplido, tales como (i) manejo de correspondencia entrante y saliente, *(ii)* protección de memorandos internos y externos, *(iii)* dirección del plan de auditoría, *(iv)* acompañamiento a las auditorías a los procesos y procedimientos,*(v)* proyección de resultados de auditoría, *(vi)* manejo del archivo general de la dependencia, *(vii)* elaboración de actas de verificación, *(viii)* representación del jefe de control en los comités y entes de control en caso de inasistencia correspondían a las enlistadas en el manual de funciones para el cargo de auxiliar administrativo grado I.

Detalló que, en los documentos relacionados con la gestión de la actora, esto es, en los informes de auditorías

aportadas, se registró su participación como equipo auditor, lo que implicaba que la demandante estaba cumpliendo con las labores del manual, por ejemplo, el diseño del plan de auditorías, solicitud, recepción y organización de la información, revisión y análisis de la información y ejecución de procesos.

Reseñó que los testigos traídos a juicio, tanto de la parte actora como de la demandada, señalaron que la demandante fue vinculada como ayudante, pero que se desempeñó siempre como auxiliar administrativo y que era la asistente de la jefe de oficina de control interno, acompañándola en los procesos de auditoría. Para ello, se remitió a las funciones que describió la declaración de Abigaíl León Nieves y que concordaban con las del manual de funciones de 2018 para el cargo de auxiliar administrativo grado I.

Arguyó que, si se estudiara el problema jurídico desde la existencia de otros cargos de profesional universitario, creados en las reestructuraciones de junio de 2018 y febrero de 2019, se llegaría a la misma conclusión. En tal sentido, explicó que, si se intentara comparar las funciones de un profesional de auditoría con las de un profesional en otras áreas, tales actividades tendrían que ser las mismas, pues la norma se refiere a trabajo igual.

Detalló que bastaba dar una lectura desprevenida de los manuales de funciones de este tipo de cargos para notar que todas son diferentes. Recordó que, para hablar de trabajo de igual valor e igual remuneración, era necesario acreditar las

mismas condiciones de puesto, jornada y eficiencia, requisitos que se echaron de menos en el juicio, pues la actora jamás comparó sus actividades en las mismas condiciones de eficiencia como las que habrían podido desarrollar los demás empleados que desempeñaran el cargo de profesional en otras áreas de la entidad.

Explicó que el ejercicio de comparación que se exige menos se presentó respecto de la persona que dijo la demandante la había reemplazado, puesto que, aunque se trajo el acta mediante la que hizo entrega, del puesto como auxiliar administrativo grado I y presuntamente la reemplazó Fanny Cecilia Parada, no quedó claro si esta última desarrolló las mismas funciones que venía ejecutando la demandante.

Concluyó que no se evidenciaba ninguna conducta de la demandada que pudiera tildarse de discriminatoria, pues el testimonio de Abigaíl León Nieves daba cuenta de que en una reestructuración se homologaron los cargos de ayudantes a cargos de auxiliar administrativo, porque tenían la misma remuneración y que cuando se hicieron los ajustes a la planta de personal se entregó una circular, dado que habían posibilidades de ascenso, pero la demandante no quiso participar en dicho proceso, cuestión que fue ratificada por el testimonio de Martha Helena Higuera Hernández, quien afirmó no recordar que hubiese tramitado alguna solicitud de la actora sobre la promoción, de donde no se configuraron actos discriminatorios, sino que, en realidad, tanto el cargo como las funciones desplegadas por la actora

en el periodo de 2017 a 2019 correspondieron al de auxiliar administrativo grado I.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

La recurrente pretende que la Corte case la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, revoque la decisión de primer grado y, en su lugar, se declare que tiene derecho al reconocimiento y pago de salarios y reliquidación de prestaciones sociales y aportes al sistema de seguridad social, teniendo en cuenta el salario del cargo de profesional.

Con tal propósito formula dos cargos, por la causal primera de casación, que fueron replicados de manera conjunta y, enseguida, pasan a estudiarse en el orden propuesto.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia impugnada de violar indirectamente, en la modalidad de aplicación indebida, el artículo 5.º de la Ley 6 de 1945, 143 del Código Sustantivo del Trabajo, 53 de la Constitución Política y los Convenios 100 y 101 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Afirma que esta trasgresión se dio como consecuencia de los siguientes errores de hecho:

1. No dar por demostrado estándolo que la demandante desempeñaba las funciones de un trabajador de nivel profesional.
2. Dar por demostrado sin estarlo que las funciones desempeñadas por la demandante no obedecían al cargo de nivel profesional.
3. Dar por demostrado sin estarlo que la demandante en ningún momento desempeñó realmente las funciones de un profesional.
4. No dar por demostrado estándolo que, si bien es cierto formalmente la señora MARILU (sic) JÉREZ CABALLERO no tenía en su denominación el cargo de profesional, la realidad es que sí ejerció funciones correspondientes a este cargo.

En la demostración del cargo, la censura afirma que, si no hay un reconocimiento de las funciones que realizó la demandante, en calidad de profesional en el área de auditoría, carecen de validez las auditorías que realizó. Precisa que la actora estuvo en el área de control interno hasta el 25 de julio de 2019 ejerciendo funciones de profesional, aun cuando ya había sido nombrada formalmente Fanny Cecilia Prada Jaimes.

Señala que conforme a la Resolución n.º 367 de 2019, el salario del nivel profesional ascendía a $3.650.000, por lo que, partiendo de allí, se puede entender que la actora para el 2017 debía haber devengado $3.300.608, para 2018 $3.441.214 y para 2019 $3.650.000 por haber ejercido funciones del nivel profesional.

Alega que, a partir de allí, es posible realizar un comparativo con la escala salarial de los demás cargos

catalogados de rango profesional, dado que la remuneración se establecía en el mismo valor, teniendo así una equivalencia en el rango salarial la demandante, en aras de lograr su igualdad salarial dentro de la organización demandada.

Manifiesta que en la Resolución n.º 368 de 2019 se establecieron las funciones del profesional de control interno, por lo que el trabajador que ostentara este cargo debía estar presente en la realización y desarrollo de las auditorías internas, funciones que fueron ejecutadas por la demandante durante los años 2017, 2018 y 2019.

Señala que el cargo de profesional del área de control interno fue introducido a la estructura organizacional a partir del año 2019, tal como lo evidencia la Resolución n.º 368 de 2019 y la contestación a la demanda. No obstante, dice que surgen interrogantes, tales como por qué una trabajadora catalogada en el nivel de ayudante era quien conformaba el equipo auditor de la empresa o por qué luego de la expedición de dicha resolución no se modificó el cargo de la actora a fin de que fuera profesional para que realizara auditorías.

Aduce que hay error de apreciación en los documentos, por lo que, de haber analizado juiciosamente las funciones de la actora, se llegaría a la conclusión de que eran de profesional, según el principio de la primacía de la realidad sobre las formas, pues pese a que en el contrato el cargo estuviera catalogado como de ayudante o de auxiliar

administrativo grado I, en realidad desempeñó las funciones de nivel profesional en el área de control interno. Dice que ello concuerda con las funciones que realmente ostentaba el cargo de auxiliar administrativo grado I y que se encuentran en la Resolución 046 de 2001.

Concluye que, de haberse observado la documental denunciada de manera diáfana, se habría arribado a una decisión totalmente diferente de la que adoptó el Tribunal, puesto que se asentaría que la demandante ostentó el cargo de profesional en el área de control interno como en realidad aconteció.

VII. RÉPLICA

Afirma que de las pruebas documentales arrimadas al proceso se evidencia que la nivelación salarial por la demandante carece de sustento, puesto que no es posible igualar un cargo con otro que no existió. Señala que el otrosí de 16 de agosto de 2018 establece expresamente que el cargo de la actora era de auxiliar administrativo grado I, cuyas funciones están descritas en el manual vigente para la época, además que las funciones que la actora detalló en el interrogatorio corresponden justamente a este último cargo. Destaca que el juez de segunda instancia realizó un análisis riguroso, objetivo y conforme a la normatividad sustancial y procesal vigente.

VIII. CONSIDERACIONES

Debe destacarse que los pilares de la sentencia hoy impugnada consistieron en que *(i)* el cargo de profesional respecto del que la demandante pedía la nivelación sólo empezó a existir en el mes de febrero de 2019 con la Resolución n.º 368 de 26 de febrero de ese año, en la que se creó el cargo con las funciones respectivas; *(ii)* que las labores que la actora alegó haber desempeñado en el interrogatorio de parte coinciden con las establecidas para el cargo de auxiliar administrativo grado I, según el manual de funciones vigente en la entidad; *(iii)* que los informes de auditorías daban cuenta del cumplimiento por parte de la demandante de las funciones del manual en dicho puesto de trabajo; *(iv)* que los testimonios recogidos daban cuenta de que la actora siempre fue auxiliar administrativo y era la asistente de la jefe de la oficina de control interno; *(v)* que si se estudiara el problema desde la existencia de otros cargos de profesional universitario, creados en 2018 y 2019, tampoco tendría prosperidad lo pretendido, pues las funciones para estos cargos eran totalmente diferentes; y *(vi)* que la actora jamás comparó sus actividades en las mismas condiciones de eficiencia con las que habrían podido desempeñar compañeros en el cargo de profesional en otras áreas como tampoco presentó la comparación con la persona que dijo la había presuntamente reemplazado.

Es de advertir que para que el recurso extraordinario de casación tenga prosperidad y se logren desvirtuar las presunciones de acierto y legalidad de que gozan las

sentencias de instancia, es indispensable que se ataquen todos los pilares que edifican la decisión del juez plural, pues, en caso de no hacerlo, ésta se logra mantener incólume y con plenos efectos en el ordenamiento jurídico. Esto significa que quien acude a esta sede extraordinaria debe presentar un ejercicio de confrontación argumentativa que ataque todos y cada uno de los fundamentos que sostienen la providencia judicial de segundo grado.

Sobre este punto, recientemente, en la sentencia CSJ SL2417-2025, se dijo:

> La Corte ha recordado con insistencia la necesidad e importancia de que el censor identifique claramente los pilares argumentativos que sustentan la sentencia impugnada, con el fin de encaminar correctamente su ataque sobre cada uno de ellos. Dejar libre uno o algunos de esos pilares, conlleva que la decisión continúe sostenida sobre estos, en el marco de la doble presunción de acierto y legalidad con la que llega revestida a la sede extraordinaria (CSJ SL1814-2025 y CSJ SL2035-2025).

Este deber de atacar los pilares de la sentencia impugnada es omitido totalmente por la censura en el presente asunto, pues lo que argumenta desde el sendero fáctico del cargo resulta inocuo de cara a las consideraciones del Tribunal.

Ciertamente, la recurrente manifiesta que la Resolución n.º 368 de 26 de febrero de 2019 creó el cargo de profesional y asignó las respectivas funciones, asunto que nunca fue desconocido por el fallador y que más bien fue un fundamento central de la decisión, por lo que se puede entender que la censura no tiene desacuerdo con este soporte. De igual forma, alega la recurrente que la Resolución

n.º 367 de 2019 acredita los salarios del nivel profesional y que a partir de allí se puede establecer la escala salarial de éste. Sin embargo, ello es irrelevante respecto de la consideración fáctica realizada por el Tribunal en cuanto a que el cargo de profesional fue creado hasta febrero de 2019 y que nunca fue ocupado por la actora, pues, según su apreciación, la prueba documental y testimonial siempre ostentó el cargo de auxiliar administrativo grado I, además de que las labores ejecutadas correspondían a la de este puesto, según el manual de funciones.

De esta manera, la Corte no encuentra que los anteriores argumentos del ataque confronten las reflexiones del Tribunal, puesto que, además, los restantes razonamientos, relativos a que si no hay reconocimiento a que las funciones eran de profesional las auditorías realizadas carecerían de validez y que no tiene justificación que una trabajadora en el nivel de ayudante conformara el equipo auditor de la empresa, resultan vagos, etéreos y propios de los alegatos de instancia y que no remiten en estricto rigor al examen de las pruebas calificadas en casación.

Así las cosas, al no ser atacados ni desvirtuados los seis pilares fácticos de la sentencia del Tribunal, inicialmente referidos, como corresponde en sede de casación, la sentencia se mantiene cobijada bajo las presunciones de acierto y legalidad que le brinda el ordenamiento jurídico. Por ende, esta Corte se atiene a lo decidido respecto de la nivelación salarial pretendida por la demandante.

Por último, no sobra advertir que el cargo alega error en la apreciación de documentos de manera genérica y sin señalar su incidencia en el sentido del fallo, alegando que aplicado el principio de la primacía de la realidad sobre las formas, se encontraría que sus funciones eran de profesional y no de auxiliar administrativo grado I, lo cual omite, de una parte, que la censura debió haber denunciado de manera concreta a cuáles documentos hacía referencia, sin que la Corte pueda actuar de manera oficiosa en este punto y, de otra parte, olvida que justamente el principio constitucional mencionado implica que los demás medios de convicción conduzcan al juez a una conclusión diferente a la establecida en las formalidades de las partes, lo cual aquí no cumplió la parte interesada.

En consecuencia, el cargo no prospera.

IX. CARGO SEGUNDO

Acusa la sentencia de violar directamente, en la modalidad de interpretación errónea, los artículos 143 del Código Sustantivo del Trabajo y 53 de la Constitución Política.

En la sustentación del cargo, sostiene la censura que el Tribunal no efectuó un estudio preciso y juicioso respecto a las labores que ejecutó la demandante, además de que resulta desafortunado afirmar que como la demandante no tenía un compañero en la misma área de control interno que

realizara las mismas funciones para los años 2017 y 2018 no procedía la nivelación.

Afirma que para el 2019, la entidad nombró a la señora Fanny Cecilia Prada Jaimes como profesional en el área de control interno y que para esta misma época la demandante también realizaba las funciones de profesional, por lo que resulta desproporcional e irrazonable exigirle tener un par que realizara las mismas funciones para los años 2017 y 2018.

Señala que el juez plural al exigir la existencia de otro perfil en el cargo profesional dentro del área de control interno desconoce el artículo 53 de la Constitución que estipula, entre otros, la igualdad de oportunidades para los trabajadores, la remuneración mínima vital y móvil y la primacía de la realidad sobre las formas.

Manifiesta que la demandante no tiene por qué soportar la falta del par que haya ejecutado sus mismas labores, porque es posible realizar la comparación con los profesionales de las demás áreas de la entidad demandada. Dice que el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales es aplicable en el escenario en que no haya un par en la misma área pero sí perfiles de la misma categoría en otras áreas.

Concluye que el argumento del juez plural, relativo a la exigencia de un cargo de profesional para el área de control

interno, resulta endeble al evidenciarse que la demandante solicitó insistentemente a su empleador que le fuera definida su situación laboral frente a la asignación del cargo de profesional, por el tipo de labores que realizó desde 2017 hasta 2019, año en el que sí tuvo un par con idénticas funciones, de modo que se cumplen las condiciones para la aplicación del principio de a trabajo de igual valor salario igual.

X. CONSIDERACIONES

Esta corporación ha sostenido de vieja data que el recurso extraordinario de casación se encuentra sometido a unas precisas reglas de orden técnico, por cuanto su finalidad dentro del ordenamiento jurídico no es ser una instancia adicional dentro del proceso, en el que las partes pueden presentar sus alegatos, sino que, al constituir el mecanismo excepcional por medio del cual se examinan las sentencias de los jueces de segunda instancia, los parámetros formales son más estrictos y necesarios a los fines de la casación.

El carácter excepcional de la casación del trabajo y de la seguridad social se encuentra afincado en la presunción indispensable de que los jueces de las instancias aciertan y hacen cumplir la ley en las controversias que conocen, pues no otro es el mandato derivado de la Constitución Política cuando se dispone en el artículo 230 que éstos están sometidos en sus decisiones al imperio de la ley. Ello también pone de relieve el papel fundamental que tienen los jueces de

instancia quienes son, en últimas, los que dirigen el proceso, lo construyen desde el debate probatorio y tienen el poder de clausurarlo con sus decisiones.

En esta línea, para la Corte es claro que las sentencias de los jueces de instancia se encuentran blindadas por las presunciones de acierto y legalidad, las cuales sólo podrían ser desvirtuadas si quien recurre al mecanismo extraordinario de la casación cumple con un mínimo de exigencias técnicas, pues es a éste a quien corresponde la carga de argumentación, así como el cumplimiento de los deberes técnico-formales de la presentación del recurso.

Bajo estos presupuestos, la Corte encuentra que, al examinar el presente asunto la censura no cumple con el mínimo de exigencias legales y jurisprudenciales para la sustentación del recurso de casación, lo que impide que esta corporación emita un pronunciamiento de fondo sobre el segundo cargo.

Ciertamente, la sustentación del cargo no se aviene al enfoque de la vía directa, que supone la plena conformidad de la censura con las premisas fácticas del fallo impugnado, sino que, por el contrario, muestra su desacuerdo con lo establecido en las pruebas. Así por ejemplo aduce que *(i)* el fallador no estudió de manera precisa las labores que fueron ejecutadas por la demandante; *(ii)* que no era viable predicar la falta de par durante los años 2017 y 2018; *(iii)* que la entidad en 2019 nombró a Fanny Cecilia Prada Jaimes en reemplazo de la actora como profesional en el área de control

interno; *(iv)* que para esta misma época la demandante realizaba las funciones de profesional; *(iv)* que la citada le solicitó insistentemente a la entidad que le definiera su situación laboral por el tipo de labores que realizó entre 2017 y 2019. Sin embargo, estos aspectos remiten a las pruebas y no a la interpretación y aplicación de las normas denunciadas, que es la finalidad de la vía del puro derecho seleccionada.

De esta forma, el cargo, al mostrar disenso con las premisas fácticas del fallo, deja de concentrarse en una sustentación acorde y coherente con la vía y modalidad de infracción, a fin de demostrar a la Corte en qué consistió el yerro en la interpretación respecto de los artículos 143 del Código Sustantivo del Trabajo y 53 de la Constitución Política de 1991, dejando por fuera los aspectos fácticos de la providencia impugnada.

Por último, debe señalarse que la censura parte del supuesto equivocado de que el juez plural exigió la existencia de otro perfil idéntico en el cargo de profesional dentro del área de control interno. Lo cierto es que ello jamás fue considerado por el Tribunal y más bien por el contrario, partiendo del hecho de que se podía efectuar la comparación con cargos de profesional de otras áreas de la entidad, a la luz del postulado a trabajo de igual valor igual salario, encontró que la demandante incumplió su deber de presentarla en la demanda como corresponde, pues nunca hizo la comparación ni con otros profesionales ni menos con la persona que supuestamente la reemplazó en el año 2019.

En consecuencia, se desestima el cargo.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo de la recurrente por cuanto hubo réplica. En su liquidación, conforme al artículo 366 del Código General del Proceso, inclúyanse como agencias en derecho la suma de $6.600.000.

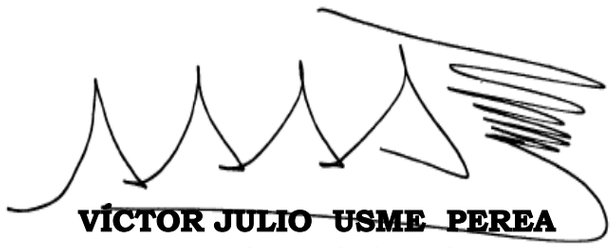
XI. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia que el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga profirió el 23 de agosto de 2024, dentro del proceso ordinario laboral que **MARILÚ JÉREZ CABALLERO** siguió contra la **EMPRESA DE ASEO DE BUCARAMANGA S.A. E.S.P. – EMAB S. A. E.S.P.-**

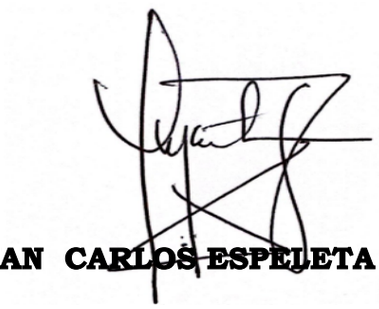
Costas como se indicó en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

Firmado electrónicamente por:



VÍCTOR JULIO USME PEREA
Presidente de la Sala



JUAN CARLOS ESPELETA SÁNCHEZ



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ



CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA



OMAR ANGEL MEJÍA AMADOR



MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: F872F4EED07F8FD54496D6B7029269F8A5C67EE557896492F822EEBEAB1D192D
Documento generado en 2026-04-27