OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN

Magistrada ponente

SL451-2025

Radicación n.° 05001-31-05-019-2021-00507-01

Acta 06

Bogotá D. C., veinticinco (25) de febrero de dos mil veinticinco (2025).

La Corte decide el recurso de casación que **NANCY ELENA LOPERA SÁNCHEZ** interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín profirió el 25 de junio de 2024, en el proceso ordinario laboral que la recurrente instauró en contra de las **EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN E. S. P.**

Reconózcase como apoderada sustituta de la demandada a la abogada Clara Correa Jaramillo portadora de la tarjeta profesional 112.352 del C. S. de la J. en los términos y para los efectos del mandato que le fue conferido y que reposa en la actuación digital surtida ante esta corporación.

I. ANTECEDENTES

Nancy Elena Lopera Sánchez demandó a las Empresas Públicas de Medellín E. S. P., con el fin de que se declare que desde el 1 de enero de 2009 y, hasta el 4 de septiembre de 2018, ejerció «*a plenitud la categoría de Profesional B en contratación*» y, en consecuencia, se condene a la empresa a reconocerle y pagarle de forma retroactiva, la nivelación salarial correspondiente, así como el ajuste de su auxilio de cesantías, intereses a las cesantías, y primas de servicios, de navidad, de vacaciones y de antigüedad.

Además, deprecó la sanción moratoria dispuesta en el numeral 3 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 por haberse realizado el pago deficitario de sus cesantías; «*el ajuste al Sistema General de Pensiones*»; la indexación de las condenas; lo que resulte probado en aplicación de las facultades ultra y extra *petita*, así como las costas del proceso.

Fundamentó sus peticiones, básicamente, en que se vinculó a la accionada mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el 9 de septiembre de 1991, encontrándose, para la fecha de presentación de la demanda inicial, prestando sus servicios a la pasiva en el cargo de tecnóloga administrativa, en la ciudad de Medellín.

Manifestó que es abogada con especialización en derecho del trabajo y de la seguridad social, y que su empleadora tenía en su estructura los siguientes cargos:

técnico, tecnólogo y profesionales en contratación clasificados en categorías A, B y C; diferenciándose las funciones y el salario básico para cada una de ellas, al tenor del correspondiente manual de funciones.

Indicó que desde el 1 de enero de 2009 y hasta «*el año 2014*», «*ejerció a plenitud la categoría de Profesional B en contratación*» en la Subgerencia Ambiental, hoy Unidad Gestión Ambiental y Social Generación Energía y, que desde «*abril de 2014*» al 4 de septiembre de 2018, en la misma categoría, realizó actividades del proceso de contratación en la Unidad de Compras, bajo los lineamientos y procedimientos establecidos para el proceso de adquisición de bienes y servicios de la demandada, y bajo las mismas condiciones que sus «*compañeras PROFESIONALES "B"*», a pesar de figurar en la nómina de la compañía, como tecnóloga administrativa y ser remunerada como tal.

Refirió que no existía diferencia en cuanto a las funciones, la experiencia general y específica, el nivel académico o estudios realizados, la eficiencia, complejidad responsabilidad e intensidad de las actividades por ella realizadas y las desarrolladas por Dora Alba Hincapié Zapata en su calidad de Profesional B en contratación. Que por el anterior motivo, el 19 de marzo de 2021, presentó la correspondiente reclamación administrativa la que se resolvió de manera negativa el 14 de abril de la misma anualidad.

Puso de presente el monto del salario «*actual*» para el cargo de tecnólogo administrativo «*R 208*» y para el de profesional B de contratación y, señaló que era afiliada a la organización sindical SINPRO y, por ello, beneficiaria de la convención colectiva suscrita por la demandada.

Al dar respuesta a la demanda, la parte accionada se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, admitió que el cargo de la actora correspondía al de tecnóloga administrativa, el que dijo, desempeñaba desde el 3 de octubre de 2008 y con ocasión al cual le ha cancelado los salarios y prestaciones sociales causadas, de acuerdo con la categoría salarial asignada al oficio para el que fue contratada. Así mismo, aceptó la presentación de la reclamación administrativa y su decisión. De los demás supuestos fácticos refirió que no eran ciertos o que no eran tales.

En su defensa manifestó que, de conformidad con la asignación de competencias de sus órganos administrativos, quien determinaba la planta de cargos y su clasificación, de conformidad con el manual de funciones y requisitos mínimos, era el gerente general, teniendo en cuenta para el efecto las políticas e instrucciones aprobadas por la junta directiva.

Insistió en que la incorporación del personal a la estructura de cargos, aprobada por la junta directiva, era una facultad del gerente general, con la única restricción de no vulnerar los derechos del trabajador, como ocurrió en el

asunto en concreto, en el que la actora fue asignada a un cargo para el que cumplía con los requisitos mínimos del perfil y su salario no era inferior al que percibía, sin que el que reuniera las exigencias para ejercer el cargo de profesional B de contratación, pudiera implicar que tenía que ser incorporada a la planta de cargos de su dependencia para tal categoría; pues la creación de los cargos obedecía a las necesidades de cada dependencia, con el fin de adelantar los procesos que le correspondían dentro de su objeto social.

Agregó que, como consecuencia de ello, en el área en el que la promotora del litigio laboraba, quedaron vinculados servidores en la planta de cargos como tecnólogos administrativos, ya que eran tales perfiles los que se requerían para el cumplimiento de sus procesos y objetivos, con las asignaciones salariales propias y las funciones y responsabilidades a que había lugar.

Destacó que se presentaban marcadas diferencias en el «*recorrido laboral*» de la demandante y el de Dora Alba Hincapié Zapata, lo que incidía en la experiencia general y específica, estudios y eficiencia de cada una de ellas; que, afirmó, nunca habían laborado en las mismas dependencias ni equipo de trabajo, de ahí que no era dable sostener que tenían idénticas funciones y roles, pues la primera era compradora, mientras la segunda era negociadora y, por ello las actividades, responsabilidades y complejidad en los procesos difería, además de los montos en que se contrataba en las unidades a las que cada una pertenecía.

Formuló como excepción previa la prescripción parcial, que, en la audiencia llevada a cabo el 19 de agosto de 2022, se dispuso sería definida en la sentencia que pusiera fin a la instancia; y, de fondo, las de prescripción parcial, pago, carencia de acción y de derecho sustancial, genérica, buena fe, y compensación.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo del 7 de julio de 2023, el Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Medellín (f.° 188-189 archivo PDF Primera Instancia _Cuaderno Primera Instancia_Cuaderno_2024084029383) resolvió:

> PRIMERO: ABSOLVER a la demandada EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN E.S.P. de las pretensiones incoadas en su contra por la demandante NANCY ELENA LOPERA SÁNCHEZ, según lo expuesto en la parte motiva de esta decisión.
>
> SEGUNDO: DECLARAR probada la excepción denominada "carencia de acción y de derecho sustancial", según lo indicado en la parte considerativa.
>
> TERCERO: COSTAS a cargo de la demandante y en favor de la accionada. Se fija agencias en derecho en la suma de $400.000.
>
> CUARTO: ORDENAR se surta el grado jurisdiccional de consulta, por tratarse de una decisión totalmente desfavorable a la trabajadora demandante. En consecuencia, se dispone la remisión del expediente al H. Tribunal Superior de Medellín – Sala Laboral.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver la apelación que interpuso la demandante, a través de sentencia fechada 25 de junio de 2024, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de

Medellín confirmó la decisión de primer grado imponiendo las costas de la alzada a la recurrente.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el juez plural fijó como problema jurídico establecer si le asistía derecho a la promotora del litigio, al reconocimiento y pago de la nivelación salarial en el cargo de profesional B, «*desempeñado y comparada específicamente*» con la señora Dora Alba Hincapié Zapata y, si la diferencia en la remuneración de estas se explicaba o no en factores objetivamente justificables y debidamente acreditados, tal y como se expresaba por la empleadora y lo había encontrado demostrado el fallador unipersonal.

Con ese propósito adujo que la nivelación salarial debía analizarse a partir de los artículos 13 y 53 de la CP, así como de los artículos 10 y 143 del CST, modificado este último por el 7 de la Ley 1496 de 2011, el cual reprodujo.

Acudió a un fragmento de la providencia CC T-018-1999 y afirmó que a través de la decisión CC SU-519-1997 se explicó que, si dos trabajadores ejecutaban la misma labor, tenían la misma categoría, igual preparación, horarios y responsabilidades, debían ser remunerados en igual forma y cuantía.

Así mismo afirmó, que según la sentencia CSJ SL135-2023, era válido que existieran diferencias en la remuneración de los trabajadores, siempre que estuvieran fundadas en razones objetivas, no en el arbitrio del

empleador «*u odiosas diferencias originadas en el sexo, origen étnico, nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica del trabajador*».

Además, que en la decisión CSJ SL1007-2024 se señaló que las retribuciones diferentes de trabajadores que, desempeñaban cargos iguales o semejantes, eran acordes al ordenamiento jurídico y al principio de igualdad y no discriminación, en la medida en que se justificaran u obedecieran a criterios objetivos o relevantes.

Sobre la carga de la prueba que debían asumir las partes dentro del proceso, dijo que en las providencias CSJ SL493-2020 y SL520-2020 se retomaron los argumentos expuestos en la decisión SL16404-2014 conforme a la cual, cuando se demanda la igualdad salarial, al trabajador no le resulta posible demostrar además de la diferencia de salarios e igualdad de cargo y labor, la igualdad en las condiciones de eficiencia entre él y el otro trabajador, así como de jornada; de ahí que le competía al empleador, quien se encontraba en una situación más favorable, aportar al proceso los medios probatorios que explicaran las razones objetivas de la diferencia salarial.

Descendió al caso en concreto y adujo que en el escrito de contestación a la demanda inaugural se aseguró que la diferencia salarial existente entre la actora y Dora Alba Hincapié obedecía a factores objetivos que justificaban la desigualdad.

Ello, pues la promotora de la contienda manejaba contratos que no superaban los 100 SMLMV hasta 2018 y luego hasta 250 SMLMV, con bajo nivel de riesgo y formatos estándar, que no requerían seguimiento ni pólizas de seguros; mientras que la señora Hincapié desempeñaba un rol negociador con mayor complejidad, unido a que los acuerdos ejecutados por esta última, tenían cuantías superiores «*en la planta donde trabaja la demandante, Unidad de Compras Operativas, nunca se ha tenido alguien con el cargo de Profesional B, supuestos debidamente soportados con los medios de convicción allegados*».

Precisó el sentenciador de la alzada que de las funciones de cada puesto de trabajo surgían diferencias básicas y específicas lo que era «*suficiente para dar al traste con las pretensiones de la actora*».

Sin embargo, dijo que no podía pasarse por alto que las testigos Luz Marina Gómez Agudelo, Blanca Doris Carmona Laverde y Dora Alba Hincapié Zapata afirmaron que tanto la demandante como esta última realizaban las mismas actividades en relación con la contratación y la administración, al exponer que ambas verificaban la etapa precontractual, elaboraban pliegos, realizaban estudios de aceptación de propuestas y revisaban las garantías antes de enviarlas al jefe para su aprobación, «*No obstante, estas declarantes, al igual que Gustavo de Jesús Muñoz Munera, fueron enfáticos en indicar que los procesos que llevaba a cabo Nancy no podían superar los 100 salarios mínimos y luego los 250 salarios, supuesto que sí cobijaba a Dora Alba en la*

unidad de contratación como profesional B».

Luego de citar lo que cada uno de los testigos mencionados refirió, y de precisar que de acuerdo a la documental allegada a la actuación «*especialmente la adosada por la actora y que pregona su desconocimiento en primera instancia, indica que los mismos eran menores a 100 smmlv al llevar el símbolo* ≤» reiteró que, aunque los declarantes afirmaron que la actora realizaba funciones similares en los procesos que desarrollaba, existían «*diferencias significativas en los objetivos y las actividades principales de cada puesto, especialmente en cuanto a la cuantía de las contrataciones, los requisitos para desempeñarlos, la complejidad de los asuntos y los conocimientos necesarios para un desempeño adecuado*».

Que, además, según la información proporcionada por la demandada, uno de los requisitos para ocupar el cargo de Profesional B era contar con especializaciones en diversas áreas como administración, derecho de los negocios, economía internacional, entre otros, mientras la demandante tenía una especialización en «*seguridad social*»; por otra parte, Dora Alba accedió al cargo por ella desempeñado a través de concurso, en el que, si bien participó la demandante, no logró superarlo.

Así las cosas, coligió que a los profesionales B les correspondía la gestión de contratos de valor económico superior al que manejaba la actora, de manera que la demandada había cumplido con la carga probatoria para

desvirtuar la presunción de trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, establecida a favor de la promotora del litigio por el numeral 3 del artículo 7 de la Ley 1496 de 2011, que modificó el 143 del CST. Por lo que confirmó la decisión de primer grado.

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 esta corporación case la sentencia fustigada, para que, en sede de instancia, se revoque la decisión de primer grado y, en su lugar, se acceda a la totalidad de las pretensiones de la demanda inaugural.

Con tal propósito formula un cargo por la causal primera de casación, el cual es replicado por la demandada y se resolverá a continuación.

VI. CARGO ÚNICO

Acusa la sentencia del Tribunal por la vía indirecta en la modalidad de aplicación indebida de:

> […] Ley 6 de 1045 (sic); CST. Arts 10, 143 modificado por el artículo 7 de la ley 1496 de 2011; artículo 1° del Decreto 797 de 1949, en concordancia con lo dispuesto en los artículos 13 y 53 de la Constitución Política, la ley 54 de 1962 que aprobó el convenios (sic) 100 y 111 de la OIT.

Enlista como errores evidentes de hecho:

- No dar por demostrado estándolo, que el valor de la cuantía no es un factor objetivo que justifique la diferencia salarial existente entre la actora y la señora Dora Alba Hincapié.

- Dar por demostrado sin estarlo que el valor de la cuantía de los contratos que tenía que gestionar mi representada y la señora Dora Alba Hincapié justifica el trato salarial diferente.

- Dar por demostrado sin estarlo que el demandado acreditó factores objetivos de discriminación.

- Dar por demostrado sin estarlo que las funciones reales desempeñadas por la actora en relación con las desempeñadas por Dora Alba Hincapié tenían diferencias básicas y específicas.

- No dar por demostrado estándolo que, la demandante desempeñaba las mismas funciones que la señora Dora Alba Hincapié.

- No dar por demostrado estándolo que, la demandante desempeñaba sus funciones en similares condiciones de calidad y eficiencia que la señora Dora Alba Hincapié.

- No dar por demostrado estándolo que, la demandante realizó funciones propias de profesional B en contratación.

- No dar por demostrado estándolo que tanto la demandante señora Nancy Lopera como Dora Alba Hincapié, realizaban funciones del profesional B.

- Dar por demostrado sin estarlo que, las funciones desempeñadas por el (sic) demandante y la señora Dora Alba Hincapié, eran completamente diferentes en sus funciones, estructura y responsabilidades.

- Dar por demostrado sin estarlo que, no es posible verificar las condiciones de igualdad entre las funciones realizadas que la demandante con la mencionada señora Dora Alba Hincapié.

- Dar por demostrado sin estarlo que, existe una justificación para el trato salarial desigual entre la demandante y la señora Dora Alba Hincapié.

- Dar por demostrado sin estarlo que, la demandante siempre realizó funciones de Tecnóloga Administrativa.

Relaciona como medios de prueba apreciados de manera indebida:

1. MANUAL DE FUNCIONES DE PROFESIONAL B CONTRATACIÓN (folios 52 a 61 del archivo 11 del expediente).

2. MANUAL DE FUNCIONES DE TECNÓLOGO ADMINISTRATIVO (folios 62 al 103 del archivo 11 del expediente).

3. MANUAL DE FUNCIONES DE PROFESIONAL B CADENA DE SUMINISTROS (folios 104 al 135 del archivo 11 del expediente).

4. Relación de contratos en los que la demandante fue negociadora (folio 881 archivo 11 del expediente).

5. Relación de contratos tramitados que reposa en los folios 875 a 879 del archivo 11 del expediente.

Para demostrar su inconformidad dice que de las pruebas denunciadas emerge que la actora desempeñaba las mismas funciones que Dora Alba Hincapié, ello, como quiera que, de la relación de contratos tramitados, se deriva que ambas eran negociadoras de contratos de todo tipo, esto es, consultoría, prestación de servicios, compraventa y suministros, lo que permitía colegir que realizaban las mismas actividades y funciones.

Reproduce un aparte de la decisión combatida y pone de presente que en la actuación se probó que la diferencia que, en criterio de la demandada justificaba un trato salarial diferente, era la cuantía de los contratos que tenían que gestionar, más no las funciones «*pues de tales probanzas se concluye que eran totalmente idénticas*».

Manifiesta que de la relación de contratos en los cuales era negociadora, algunos de ellos superaban los 100 SMLMV para el año de inicio de cada uno, de ahí que no era dable afirmar que existía una diferencia objetiva entre las funciones desempeñadas ni que esta se basaba en la cuantía de los contratos.

Afirma que el juez plural erró al considerar que la aludida diferencia justificaba la desigualdad salarial, cuando el empleador tenía la carga de acreditar con claridad no solo la existencia de una razón objetiva, sino que la misma justificaba el trato diferenciado, pues de lo contrario el principio del salario igual por igual trabajo no tendría aplicación práctica «*lo que no demostró en este caso el demandado pues no existe ningún medio que acredite que la diferencia en la cuantía de los contratos a gestionar exigía actividades o funciones diferentes*».

Plantea que el colegiado «*deduce sin fundamento probatorio alguno que esa diferencia cuantitativa exigía funciones diferentes, mayor complejidad y mayor riesgo, pero no existe evidencia que lo respalde*».

Que, además, aunque formalmente de los manuales de funciones puede derivarse que para los tecnólogos administrativos y los profesionales B se establecieron funciones diferentes, que, de cumplirse realmente justificarían el trato salarial diferenciado, pues «*con los verbos utilizados, el tecnólogo administrativo solo desarrolla*

actividades en el apoyo del proceso, mientras que el profesional B tanto en cadena de suministros como en contratación las programa y ejecuta», lo cierto es que en el proceso se demostró que realizaba, en su rol de negociadora, las mismas funciones que Dora Alba Hincapié, pues no solo ejecutaba actividades sino que planeaba, ejecutaba y controlaba tanto la etapa precontractual como la contractual de los contratos asignados.

Insiste en que, aunque se consideró que había sido demostrada la justificación para la diferencia salarial, ello era equivocado, pues de la relación de contratos tramitados surge que ambas negociaban contratos de todo tipo, eran profesionales con títulos de posgrado, de manera que contaban con el mismo nivel de formación académica y, a pesar de lo afirmado por el sentenciador de la alzada, fungió como negociadora en contratos que superaban los 100 SMLMV.

VII. RÉPLICA

La demandada se opone a la prosperidad del cargo indicando que el juzgador de la apelación, «*desde el inicio de su análisis*» señaló que la discusión se centraba «*(no en cuanto a la equivalencia de cargos con base en una tabla salarial), sino bajo el argumento de haber desempeñado la accionante el mismo cargo que la señora DORA ALBA HINCAPIÉ ZAPATA, con quien se comparaba*», lo que se admite en la formulación del único cargo propuesto, específicamente

«*en el error fáctico 6*».

Sostiene que lo precedente es relevante, si se tiene en cuenta que el juez plural estableció que las funciones de los cargos tenían diferencias básicas y específicas, pero además, significativas en los objetivos y actividades principales de cada puesto, particularmente en cuanto a la cuantía de las contrataciones, los requisitos para desempeñarlos, la complejidad de los asuntos y, los conocimientos necesarios para un desempeño adecuado, unido a que una de las exigencias para ocupar el cargo de profesional B era contar con especializaciones en diversas áreas como administración, derecho de los negocios, economía internacional, entre otros.

Y que Dora Alba Hincapié, (con quien se compara la actora), accedió a su cargo mediante concurso, «*el cual, la demandante, no pudo superar*». Lo que derivó de las declaraciones testimoniales recibidas en la actuación, prueba que no es hábil es sede extraordinaria para edificar un desacierto de estirpe fáctica.

Agrega que la documental relacionada en el cargo, no demuestra nada distinto a la conclusión a la que arribó el juzgador de la apelación, ni demuestra la supuesta igualdad de los cargos comparados en cuanto a eficiencia, responsabilidad, calidad y esfuerzo «*que era[n] los supuestos fácticos que debía demostrar con suficiencia argumentativa la acusación*».

VIII. CONSIDERACIONES

Conforme al sistema constitucional y legal, la demanda de casación está sometida a un conjunto de formalidades que, más que un culto a la técnica, son supuestos esenciales de la racionalidad del recurso; por ende, constituyen su debido proceso y son necesarios para que este no se desnaturalice.

Lo anterior, en consideración a que la labor de la Corte se supedita a que el recurrente formule de manera adecuada la acusación, para a partir de ello confrontar la sentencia con la ley, y así determinar si el fallador plural atendió las disposiciones legales que debía aplicar para solucionar correctamente la controversia sometida a su escrutinio.

Por lo expuesto, al censor le corresponde identificar los soportes del fallo que debate, para con base en ello, establecer la senda por la cual debe dirigir el ataque, ya sea por la vía de los hechos ora por la jurídica, o por ambas, en cargos separados, desde luego, cuando el fundamento de la decisión que se confuta sea mixto. Lo anterior a efectos de que el recurso extraordinario sea susceptible de un estudio de fondo, en tanto, acorde con las normas procesales de nuestro ordenamiento laboral, el mismo debe reunir los requisitos de técnica que aquellas exigen, pues de no cumplirse puede conducir a que este resulte infructuoso.

Así las cosas, advierte la Sala que en la sustentación del único cargo se incurre en desatinos técnicos que

comprometen su prosperidad, los cuales no son susceptibles de ser corregidos en virtud del carácter dispositivo que rige el recurso extraordinario, conforme se señala a continuación.

1. Aun cuando la censura sostiene que encauza su ataque por la senda indirecta, para lo cual plantea algunos errores de hecho y enlista las pruebas en cuya indebida apreciación se afirma incurrió el juzgador, lo cierto es que el desarrollo de la inconformidad revela que, más que discrepar de la valoración de los medios de prueba denunciados, lo que hace la censura es enfatizar que cumplió con la carga de probar que tenía «*el rol de negociadora*» y lo que ello implicaba.

Lo anterior, desconoce que, cuando un cargo se propone por la vía de los hechos, resulta indispensable argüir y probar la supuesta valoración incorrecta de los distintos medios de convicción o la ausencia de apreciación de aquellos con los que, según la censura, el juzgador hubiera llegado a una conclusión distinta a la que arribó. La anterior labor no la cumple la recurrente, como quiera que no señala de manera clara qué es lo que los documentos denunciados acreditan ni cuál fue el yerro en que se incurrió al apreciarlos.

Sobre este particular en la providencia CSJ SL, 23 mar. 2001, rad. 15148 se enseñó:

> En lo que tiene que ver con los errores fácticos y con la apreciación probatoria, debe recordarse que el hecho de no compartir la censura la razonable estimación efectuada por el fallador a las pruebas existentes en el expediente no constituye necesariamente un yerro ostensible.

> En efecto, cuando la acusación se enderece formalmente por la vía indirecta, le corresponde al censor cumplir los siguientes requisitos elementales: precisar los errores fácticos, que deben ser evidentes; mencionar cuáles elementos de convicción no fueron apreciados por el juzgador y en cuáles cometió errónea estimación, demostrando en qué consistió ésta última; explicar cómo la falta o la defectuosa valoración probatoria, lo condujo a los desatinos que tienen esa calidad y determinar en forma clara lo que la prueba en verdad acredita.
>
> Dicho en otras palabras, cuando de error de hecho se trata, ha dicho la jurisprudencia, es deber del censor en primer lugar precisar o determinar los errores y posteriormente demostrar la ostensible contradicción entre el defecto valorativo de la prueba y la realidad procesal, sirviéndose para ello de las pruebas que considere dejadas de valorar o erróneamente apreciadas. Es decir, en el cargo ha debido quedar claro qué es lo que la prueba acredita, cuál es el mérito que le reconoce la ley y cuál hubiese sido la decisión del juzgador si la hubiera apreciado, aspectos que no tuvo en cuenta el recurrente y que compromete la técnica propia del recurso extraordinario. (Subrayas de la Sala)

Se insiste en lo precedente en la medida que el reparo de la censura no gravita en la apreciación de los manuales de funciones relacionados en su acusación, sino en lo que sostiene que demostró; sin precisar a través de qué elementos de convicción ello se puede verificar, para que la Sala pudiera incursionar en su examen y, con ello avizorar la estructuración o no de los errores evidentes de hecho enrostrados al fallador de segundo grado.

2. Tal y como lo ha adoctrinado esta corporación, cuando una sentencia se apoya en un conjunto de medios de prueba que concurrieron a formar la convicción del colegiado, no basta con que la censura ataque solo uno(s) de ellos, pues los no controvertidos permiten que la decisión se mantenga inalterable.

Así las cosas, se advierte que en el presente asunto, aun cuando la decisión del Tribunal se ancló en la apreciación de los manuales de funciones tanto de la demandante como de la trabajadora con la que aquella se compara, no hace la menor alusión a lo que derivó de los testimonios de los señores Luz Marina Gómez Agudelo, Blanca Doris Carmona Laverde, Dora Alba Hincapié Zapata y Gustavo de Jesús Muñoz Múnera, pruebas que también sirvieron al sentenciador para resolver el conflicto; y que aunque en principio no son hábiles en casación, sí debían acusarse para lograr que una vez evidenciado el error con fundamento en una sí apta, se pudieran analizar.

Esa falencia del cargo permite que la decisión fustigada se mantenga erigida en la doble presunción de legalidad y acierto que la acompaña. (CSJ SL, 18 oct. 2001, rad. 16351).

3. Por otro lado, no puede pasarse por alto, que las conclusiones fácticas del colegiado sobre la justificación de un trato salarial diferenciado, surgieron de verificar que las funciones desplegadas por la actora y Dora Alba Hincapié no eran similares, que los objetivos y las actividades principales de cada puesto no coincidían, que no había identidad en la complejidad de los asuntos asignados, que los conocimientos necesarios para su desempeño tampoco eran los mismos y que la forma en que la última mencionada accedió al cargo no era igual, pues la actora no había superado el concurso.

Los análisis que se acaban de señalar la censura no los cuestiona, por lo que la sentencia se mantiene incólume.

Sobre la deficiencia anotada vale la pena traer a colación la sentencia CSJ SL2996-2023, en la que se precisó:

> La Sala reitera el carácter extraordinario del recurso de casación, que impone al recurrente la carga de destruir todos los soportes sobre los que se encuentra construido el pronunciamiento impugnado, por manera que, de no lograrlo, la presunción de acierto y legalidad que lo ampara permanecerá invariable y acarreará, como necesaria consecuencia, el fracaso de la impugnación.

En igual sentido, en la decisión CSJ SL3326-2019, que reiteró lo dicho en la providencia SL16794-2015, sobre el punto se indicó:

> [...] Teniendo en cuenta la presunción de acierto y legalidad de que está revestida la sentencia de segunda instancia, al recurrente le corresponde derruir todos y cada uno de los fundamentos en que se soporta la decisión, so pena de que ésta permanezca incólume. Al respecto, la Corte ha sostenido que «no son suficientes las acusaciones parciales, de tal suerte que es carga del recurrente en casación destruir todos los soportes del fallo impugnado, pues aquél que se deje libre de cuestionamiento será suficiente para mantener en pie la decisión que se impugna, que bien se sabe, llega al estrado casacional amparada con las presunciones de legalidad y de acierto, que deben ser derruidas por el impugnante.» (CSJ SL, 3 feb. 2009, rad. 31284).

Por consiguiente, al dejar libre de ataque los pilares de la decisión sobre los que se encuentra construido el pronunciamiento impugnado, no se logra derruir la presunción de acierto y legalidad que lo ampara, por lo que permanecerá invariable y acarreará, como necesaria consecuencia, el fracaso de la impugnación. (CSJ SL1847-2024).

4. Por otro lado, surge evidente que la censura incurre en una inapropiada mezcla de vías, ello, pues aun cuando, como se destacó de manera previa, encauza su ataque por la senda de los hechos, plantea en el desarrollo de la acusación

una discusión ajena a tal sendero cuando sostiene que la «*diferencia cuantitativa*» en los contratos a cargo de la actora y aquellos asignados a la trabajadora con la que se compara, no se constituye en un elemento que justifique la desigualdad salarial alegada; argumento jurídico que no puede ser abordado por la senda indirecta.

5. Lo dicho pone de relieve que el cargo propuesto se queda en una formulación genérica de la inconformidad de la censura, la cual se asemeja más a unos alegatos, en los que en todo caso, no se despliega un planteamiento lógico y jurídico tendiente a demostrar cómo el sentenciador de segundo grado, transgredió las normas denunciadas, pues a decir verdad no se contradicen, como corresponde en sede extraordinaria, las conclusiones fácticas del juzgador de la alzada, en esa medida, impide que la Corte incursione en su estudio.

Así las cosas, la demostración y desarrollo del cargo resulta insuficiente, pues a lo largo del mismo no se estructuran argumentos sólidos y concretos, sino que se alude a manifestaciones genéricas que lejos están de conformar una acusación que diera paso a atender el propósito de la casación del trabajo, que es, precisamente, confrontar la sentencia con la ley.

Al respecto, en la providencia CSJ SL, 23 mar. 2011, rad. 41314, entre otras múltiples decisiones, se puntualizó:

> La confrontación de una sentencia, en la intención de lograr su derrumbamiento en el estadio procesal de la casación, comporta

> para el recurrente una labor persuasiva y dialéctica, que ha de comenzar por la identificación de los verdaderos pilares argumentativos de que se valió el juzgador para edificar su fallo; pasar por la determinación de si los argumentos utilizados constituyen razonamientos jurídicos o fácticos; y culminar, con estribo en tal precisión, en la selección de la senda adecuada de ataque: la directa, si la cuestión permanece en un plano eminentemente jurídico; la indirecta, si se está en una dimensión fáctica probatoria.

Lo reseñado impone a la Sala insistir en el carácter extraordinario y técnico del recurso de casación, el cual no tiene por objeto juzgar el pleito a fin de resolver a cuál de los litigantes le asiste razón, sino enjuiciar la sentencia para así establecer si al dictarla el Tribunal observó las preceptivas jurídicas que como parte del sistema normativo propio estaba obligado a aplicar para rectamente solucionar el conflicto, mantener el imperio e integridad del ordenamiento jurídico y proteger los derechos constitucionales de las partes.

Con todo, si con laxitud se pudiera analizar los medios de prueba denunciados, habría que decirse, en relación con los manuales de funciones de: profesional B de contratación, de tecnólogo administrativo y de profesional B cadena de suministros (f.os 232 a 290 archivo PDF Primera Instancia _ Cuaderno Primera Instancia _ Cuaderno _ 2024084001419) y la relación de contratos tramitados y en los que la demandante fue negociadora (f.os 55-60 archivo PDF Primera Instancia _ Cuaderno Primera Instancia _ Cuaderno_2024084029383), que con ellos en manera alguna se controvierten las conclusiones fácticas del colegiado sobre la justificación del trato salarial distinto.

En efecto, de las anteriores probanzas lo que emerge es la existencia de diferencias tanto básicas como específicas en las funciones, así como en los objetivos y las actividades principales de cada puesto. Igualmente ponen en evidencia las notables diferencias en las cuantías de los contratos en los que quien ejerciera cada cargo podía intervenir; así como en los requisitos para desempeñar cada uno de ellos, dada la complejidad de los asuntos asignados y, por ende, los conocimientos necesarios para su desempeño.

Las anteriores particularidades las estableció el Tribunal no solo del contenido de tales pruebas, sino de las declaraciones testimoniales recibidas en el trámite del proceso, que se reitera, no fueron acusadas.

Por todo lo expuesto el cargo se desestima.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo de la demandante recurrente y los serán a favor de la opositora demandada, se fijan como agencias en derecho la suma de $6.200.000, la que deberá ser incluida en la liquidación de costas que efectúe el juzgado de conocimiento al tenor del artículo 366 del CGP.

IX. 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 la Sala Laboral del Tribunal Superior

del Distrito Judicial de Medellín profirió el 25 de junio de 2024, dentro del proceso ordinario laboral que **NANCY ELENA LOPERA SÁNCHEZ** siguió contra las **EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN E. S. P.**

Costas como se indicó en la parte motiva.

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

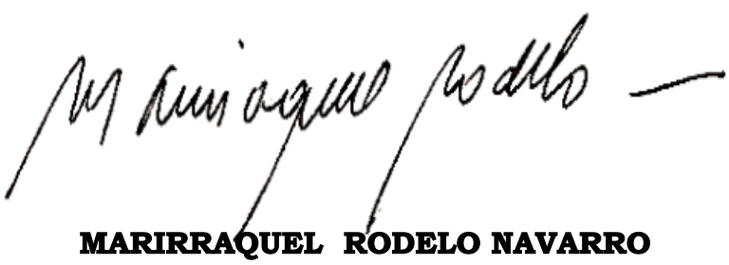
Firmado electrónicamente por:



MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO



OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN



MARIRRAQUEL RODELO NAVARRO

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: A37CDEC4BBB3FD50CD51DEF691D58846314C5229D33C29783F3C8BE2D3136639
Documento generado en 2025-03-06