



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**

Sala de Casación Laboral  
Sala de Descongestión N.º 2

## **SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO**

**Magistrado ponente**

**SL3072-2022**

**Radicación n.º 71329**

**Acta 28**

Bogotá, D. C., ocho (8) de agosto de dos mil veintidós (2022).

Procede la Sala a proferir el **FALLO DE INSTANCIA** correspondiente, dentro del trámite del recurso de casación interpuesto por **DIEGO MARÍA DÍAZ**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, el treinta (30) de abril de dos mil catorce (2014), en el proceso ordinario que instauró contra **PROSERVIS EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES S. A. -PROSERVIS GENERALES S. A.-, EFICACIA S. A., ADECCO DE COLOMBIA S. A.** y la **EMPRESA DE ENERGÍA DEL PACÍFICO S. A. ESP -EPSA ESP-**, al que fue llamada en garantía la **COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZAS S. A. -CONFIANZA S. A.**

### **I. ANTECEDENTES**

En el presente caso la Sala, mediante sentencia CSJ SL1908-2021, del diez (10) de mayo de dos mil veintiuno (2021), **CASÓ** la decisión proferida el treinta (30) de abril de dos mil catorce (2014), por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, que confirmó la absolutoria de primera instancia.

En su fallo, esta Corte razonó que el *ad quem* tergiversó el sentido y alcance del artículo 24 del CST, en tanto resolvió el litigio en contra del alivio probatorio que representa, al invertir el ejercicio de formación del convencimiento, ocupándose más de dilucidar la temporalidad de los vínculos del demandante con Adecco de Colombia S. A., Eficacia S. A. y Proservis Generales S. A. respectivamente, dejando de lado que lo pretendido aquí era el esclarecimiento de si la relación laboral de Diego María Díaz fue directamente a término indefinido con la Empresa de Energía Eléctrica del Pacífico S. A. ESP -EPSA ESP- a través de las antes mencionadas, dado que, desde que ésta absorbió a Chidral S. A. en 1997, el actor ha venido ejerciendo las mismas funciones en su favor como operador de toma torre.

Bajo los anteriores lineamientos, en lo tocante al sustento fáctico, se analizaron los medios de convicción para concluir que Adecco de Colombia S. A., Eficacia S. A. y Proservis Generales S. A. obraron como simples intermediarias, dado que la Empresa de Energía Eléctrica del Pacífico S. A. ESP fue la verdadera empleadora del actor en un proceso aparentemente tercerizado y no logró desvirtuar

que las labores no se ejecutaron en condiciones de subordinación y dependencia.

De allí se extractó que Diego María Díaz prestó sus servicios de manera continua como operador toma torre del 28 de octubre de 1997 al menos hasta la fecha en que se presentó la demanda, esto es, el 30 de agosto de 2007 en la planta eléctrica del Bajo Anchicayá de propiedad de la Empresa de Energía del Pacífico S. A. ESP -EPSA ESP-, como a continuación se relaciona:

Empresa	Inicio	Fin	Cargo	Lugar
Adecco S. A.	28-oct-97	31-ene-98	Operario toma torre	Bajo Anchicayá
Eficacia S. A.	2-feb-98	15-feb-99	Operador	Chidral-EPSA
Eficacia S. A.	16-feb-99	30-dic-00	Operador	Chidral-EPSA
Proservis S. A.	1-ene-01			
Proservis S. A.	1-abr-04			
Proservis S. A.	11-ene-06	30 ag 2007 Demanda		

Con la aclaración que, si bien el actor manifestó que laboró para EPSA ESP, desde 23 años atrás, debía dilucidarse que constituyó un hecho indiscutido dentro del proceso que la relación de trabajo del accionante con Chidral S. A. del 8 de junio de 1982 al 1º de octubre de 1997 se finalizó y liquidó por mutuo acuerdo entre las partes, mediante conciliación fechada el 6 de octubre de la última anualidad, por lo que no es posible que ese tiempo haga parte de la relación de laboralidad aquí ventilada.

De esa forma y para mejor proveer, se dispuso oficiar a Proservis Empresa de Servicios Generales S. A. -Proservis

Generales S. A.-, para que en el término de quince (15) días, certificara si Diego María Díaz, les prestó servicios en virtud de contratos de prestación de servicios suscritos con la Empresa de Energía Eléctrica del Pacífico S. A. ESP -EPSA ESP-, indicando bajo cuál modalidad, los extremos temporales del mismo, incluyendo los pagos a él efectuados, con sus respectivos soportes por concepto de salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social.

Atendiendo lo solicitado, Proservis Empresa de Servicios Generales S. A. -Proservis Generales S. A.- mediante escrito del 11 de agosto de 2021 (f.º 123 y 124 del cuaderno de la Corte), explicó que Diego María Díaz *«tuvo contrato activo con nuestra empresa en la modalidad de contratista»*, durante los lapsos:

1. Desde el día 01 de enero del 2001 hasta el 30 de diciembre del 2001.
2. Desde el día 01 de enero del 2002 hasta el 30 de noviembre del 2002.
3. Desde el día 01 de enero del 2003 hasta el 30 de marzo del 2004.
4. Desde el día 01 de abril del 2004 hasta el 10 de noviembre del 2006.
5. Desde el día 11 de noviembre del 2006 hasta el 29 de febrero del 2008.
6. Desde el día 01 de marzo del 2008 hasta el 31 de Julio del 2013.

Documento al que adjuntó *in extenso* los comprobantes de nómina del actor y los pagos concernientes a la seguridad social (f.º 125 a 302 del cuaderno de la Corte).

Por su parte, Diego María Díaz, a través de su apoderado judicial, una vez se surtió el traslado de la respuesta antes relatada, por escrito remitido a esta Corporación por Correo Electrónico del 19 de agosto de 2021 (f.º 309 y 310 del cuaderno de la Corte), expresó que:

[...] nunca reclamó por el pago de erogaciones laborales sino por la falta de garantías e igualdad entre trabajadores de EPSA S. A. hoy CELSIA S. A. en cuanto a la diferencia en salarios con los trabajadores directos y derechos de la convención colectiva de trabajo que nunca se le aplicaron (sic).

2. Respecto a las certificaciones, el suscrito apoderado considera que la empresa PROSERVIS GENERALES SAS emite certificaciones suscritas en agosto de 2021 desatendiendo lo expresado por la Honorable Corte Suprema de Justicia-Sala Laboral, que encontró demostrada la intermediación laboral.

[...]

Es decir, en este documento se demuestra la verdadera relación de mi poderdante con EPSA S. A. hoy CELSIA a través de la empresa intermediaria PROSERVIS GENERALES SAS.

Teniendo en cuenta lo hasta aquí expuesto se pasa a decidir.

## **II. SENTENCIA DE INSTANCIA**

Se recuerda que el Juzgado Sexto de Descongestión Laboral del Circuito de Cali, por sentencia del 22 de octubre de 2013 (f.º 1172 a 1191 del cuaderno n.º 2 del Juzgado), decidió:

PRIMERO: DECLARAR probada la excepción denominada: “carencia de acción o derecho para demandar, petición de lo no debido e inexistencia de la obligación” que propuso la demandada EMPRESA DE ENERGÍA DEL PACÍFICO S. A. E.S.P. EPSA S. A.

SEGUNDO: ABSOLVER a la EMPRESA DE ENERGÍA DEL PACÍFICO S. A. E.S.P. EPSA S. A., representada [...], de todas y cada una de las pretensiones que en su contra formuló el señor DIEGO MARÍA DÍAZ.

TERCERO: ABSOLVER a las demandadas PROSERVIS EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES S. A. PROSERVIS GENERALES S. A., representada [...], EFICACIA S. A., representada [...] y ADECCO COLOMBIA S. A., representada [...], de las pretensiones que en su contra haya formulado el señor DIEGO MARÍA DÍAZ.

CUARTO: ABSOLVER a la llamada en garantía COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZAS S. A. CONFIANZA del llamamiento que le efectuó de la demandada EMPRESA DE ENERGÍA DEL PACÍFICO S. A. E. S. P. EPSA S. A.

QUINTO: CONDENAR en costas [...].

La anterior decisión absolutoria de primer grado se fundó en que, ante la inasistencia del representante legal de la EPSA S. A. ESP a la continuación del interrogatorio de parte, mediante providencia 2398 del 7 de abril de 2010 (f.º 381), se dispuso aplicar la sanción prevista en el artículo 210 del CPC, presumiendo como ciertos los hechos 1º a 8º de la demanda, en relación a que Diego María Díaz prestó sus servicios a la EPSA S. A. ESP a través de supuestos contratos con PROSERVIS S. A. cumpliendo jornadas de trabajo impuestas por la primera de las mencionadas, desde 1997, en el cargo de operador de torre, con un salario para la presentación del escrito genitor de \$1.400.000.

Así mismo, en que si bien es cierto Chidral S. A. fue absorbida por EPSA S. A. ESP, para esa data la vinculación laboral del demandante con la primera, había terminado de mutuo acuerdo (f.º 1186 del cuaderno del n.º 2 del Juzgado).

En lo restante, analizó que aun cuando la prestación personal del servicio no fue motivo de discusión, como tampoco que la remuneración de este se efectuó en la modalidad de salario, nunca lo hizo de forma directa EPSA S. A ESP, sino lo sufragaron cada una de las demandadas que contrató los servicios de Diego María Díaz y que si bien existía a su vez una contratación de estas con la ESP, en ellos nunca se pactó que debía ser el actor quien desplegara las labores contratadas y que la contraprestación de este no estaba destinada a cubrir sus servicios, sino a modo general, el objeto contractual.

Para resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte activa, bastan las consideraciones ya expuestas en casación, pues como se dejó desarrollado, Diego María Díaz fue trabajador directo a término indefinido de la Empresa de Energía Eléctrica del Pacífico S. A. ESP -EPSA ESP-.

De ese modo, teniendo en cuenta que Diego María Díaz pretendió que, una vez declarada la existencia de la relación de trabajo en forma directa con la Empresa de Energía Eléctrica del Pacífico S. A. ESP -EPSA ESP-, le fueran reconocidas y pagadas las diferencias monetarias que le correspondían respecto a los rubros de carácter laboral y convencional que la empresa remuneraba a sus trabajadores directos (f.º 5 del cuaderno n.º 1 del cuaderno del Juzgado), se pasa a explicar lo siguiente:

**1. Esclarecimiento y continuidad de los extremos temporales de la relación de trabajo a través de Proservis Generales S. A.**

De acuerdo con las documentales de folios 30 y 31 del cuaderno n.° 1 del Juzgado, así como las contenidas en los folios 123 a 124 y 125 a 302 del cuaderno de la Corte, se tiene que Diego María Díaz prestó sus servicios de operador toma torre en forma directa y a término indefinido de la Empresa de Energía Eléctrica del Pacífico S. A. ESP -EPSA ESP- del 28 de octubre de 1997 al 31 de julio de 2013, en la siguiente manera:

Empresa	Inicio	Fin	Cargo	Lugar	Folio
Adecco S. A.	28-oct-97	31-ene-98	Operario toma torre	Bajo Anchicayá	30 cdo 1 Juz
Eficacia S. A.	2-feb-98	15-feb-99	Operador	Chidral-EPSA	31 cdo 1 Juz
Eficacia S. A.	16-feb-99	30-dic-00	Operador	Chidral-EPSA	32 cdo 1 Juz
Proservis S. A.	1-ene-01	30-dic-01	Operario toma torre	Bajo Anchicayá	123,280 Corte
Proservis S. A.	1-ene-02	30-nov-02	Operario toma torre	Bajo Anchicayá	123,281 Corte
Proservis S. A.	1-ene-03	30-mar-04	Operario toma torre	Bajo Anchicayá	123,282 Corte
Proservis S. A.	1-abr-04	10-nov-06	Operario toma torre	Bajo Anchicayá	123,279 Corte
Proservis S. A.	11-nov-06	29-feb-08	Operario toma torre	Bajo Anchicayá	123,278 Corte
Proservis S. A.	1-mar-08	31-jul-13	Operario toma torre	Bajo Anchicayá	123,285 Corte

Conforme a la anterior relación de servicios, se evidencia que, la misma no fue desarrollada en forma continua e ininterrumpida, puesto que, encuentra esta Sala que entre la finalización del contrato suscrito mediante Proservis Empresa de Servicios Generales S. A. -Proservis Generales S. A.- el 30 de noviembre de 2002 y la iniciación del siguiente a través de la misma empresa, el 1° de enero de 2003, según lo certificado en respuesta a la solicitud oficiosa de esta Sala para mejor proveer en el folio 123 del cuaderno



de la Corte y los documentos adjuntos al mismo, ante la cual el demandante no se opuso, hubo una separación de 32 días lo que impide la unicidad contractual.

Sobre dicho punto, conforme a la jurisprudencia de esta Corporación, la interrupción de un mes no puede ser asimilado a una solución de continuidad, puesto que, conforme a la sentencia CSJ SL5595-2019 reiterando la CSJ SL981-2019 y esta a su vez la CSJ SL4816-2015, se determinó que las *«interrupciones breves, como podrían ser aquellas inferiores a un mes, estas deben ser consideradas como aparentes o meramente formales, sobre todo cuando en el expediente se advierte la intención real de las partes de dar continuidad al vínculo laboral»*.

Al respecto, en esa última, esto es, CSJ SL4816-2015 reiterada también en CSJ SL3616-2021, se señaló:

Pues bien, sobre los extremos en que se extiende una relación laboral, la jurisprudencia de esta Corporación ha establecido que la significativa y considerable solución de continuidad impide que pueda predicarse la unicidad contractual (CSJ SL4816-2015 y CSJ SL981-2019). Precisamente, en esta última providencia, la Sala señaló:

En torno al desarrollo lineal y la unidad del contrato de trabajo, resulta pertinente recordar que cuando entre la celebración de uno y otro contrato median interrupciones breves, como podrían ser aquellas inferiores a un mes, estas deben ser consideradas como aparentes o meramente formales, sobre todo cuando en el expediente se advierte la intención real de las partes de dar continuidad al vínculo laboral, como aquí acontece. Así lo ha sostenido la Corte, entre otras, en sentencia CSJ SL4816-2015:

(...) esta Sala de la Corte ha expresado que las interrupciones que no sean amplias, relevantes o de gran envergadura, no desvirtúan la unicidad contractual, ello ha sido bajo otros supuestos, en los que se ha estimado que «las interrupciones por

1, 2 o 3 días, e incluso la mayor de apenas 6 días, no conducen a inferir una solución de continuidad del contrato de trabajo real [...]» (CSJ SL, 15 feb. 2011, rad. 40273). **Sin embargo, ese análisis no puede hacerse extensivo a este caso en donde lo que está probado es que la relación tuvo rupturas por interregnos superiores a un mes, que, lejos de ser aparentes o formales se aduce, son reales, en tanto que ponen en evidencia que durante esos periodos no hubo una prestación del servicio; sin que, además, exista prueba eficiente de la intención de la demandada desde o con el demandante en esos periodos** (resaltado fuera del texto original).

Así las cosas, el Tribunal no incurrió en error al concluir que no era posible la declaratoria de una relación laboral única o lineal en el tiempo para el período comprendido entre el 7 de enero de 1996 y el 21 de diciembre de 2013, puesto que, como se evidencia del análisis de los contratos que suscribió el actor, en dicho lapso hubo interrupciones significativas, como la de 6 meses y 16 días y la de 35 días. Además, el juez plural estableció que en dichos interregnos el actor no acreditó que prestó servicios a la universidad, aspecto que no puede probarse con testimonios, dado que dicho medio de convicción no es prueba calificada en casación.

Siendo así las cosas y como quiera que las súplicas de la demanda están soportadas sobre la base de una sola relación de trabajo desde el 28 de octubre de 1997, la cual no es posible como se acaba de explicar, dada la interrupción de 32 días entre el 30 de noviembre de 2002 y el 1º de enero de 2003, ello en nada impide que la Sala imparta una condena *minus petita*, esto es, que se tengan en cuenta los extremos entre el 1º de enero de 2003 y el 31 de julio de 2013, fecha aceptada expresamente por la demandada como extremo final de la vinculación laboral (f.º 123 y siguientes del cuaderno de la Corte) y sobre este periodo, se procederán a liquidar las peticiones contenidas en el alcance de la impugnación, que fueron objeto de alzada.

Resulta pertinente decir que, la facultad de emitir una decisión *minus petita*, ha sido admitida como válida por esta

Corporación, en reiterados pronunciamientos en los que se han acreditado varias vinculaciones laborales entre las partes, siendo procedente, a efectos liquidatorios, estudiar la última, por demostrarse menos de lo pedido.

En esa dirección, se explicó en sentencia CSJ SL4816-2015 reiterada en CSJ SL885-2020, lo siguiente:

[...] una revisión de las providencias dictadas en los últimos años sobre este punto, dan cuenta que el criterio que ha prevalecido en esta Corporación es aquel conforme al cual, el juez tiene el **deber**, no solo en los casos en los que se prueba un tiempo de servicios inferior al pretendido (CSJ SL, 5 dic. 2001, rad. 17215; CSJ SL, 14 jul. 2009, rad. 35033; CSJ SL, 22 feb. 2011, rad. 35666; CSJ SL, 17 jun. 2011, rad. 38182; CSJ SL, 21 jun. 2011, rad. 42768; CSJ SL806-2013; CSJ SL9112-2014; CSJ SL1012-2015), sino en otros (CSJ SL16715-2014), de dictar una condena *minus petita* que acepte parcialmente las pretensiones de la demanda, esto es, que si el demandante pide más, pero tan solo alcanzó a acreditar parte de lo pedido, debe reconocerse lo probado (art. 305 C.P.C.).

Así, por ejemplo, esta Sala en sentencia CSJ SL, 5 dic. 2001, rad. 17215, reiterada en CSJ SL, 17 jun. 2011, rad. 38182; CSJ SL, 14 jul. 2009, rad. 35033 y CSJ SL806-2013, señaló:

El artículo 305 del CPC dice: [...]

La consonancia contemplada en esta norma es una regla que orienta la decisión que debe adoptar el juez, pues le señala la obligación de estructurar su sentencia dentro del marco que conformen las partes con los planteamientos que hagan en sus escritos de demanda y de contestación.

Para que la sentencia sea consonante, el juez debe ajustarse a los postulados que las mismas partes le fijan al litigio y por eso no puede resolver más allá ni por fuera de lo pedido, pues de hacerlo incurriría, en el primer caso, en un pronunciamiento *ultra petita* y en el segundo, en uno *extra petita*. Tal limitación no existe en el proceso laboral que contempla para el juez la posibilidad de hacerlos dentro de ciertos requisitos.

Pero la norma bajo estudio no proscribe decidir por debajo de lo pedido de modo que, cuando las partes logran probar menos de lo que pretenden, la decisión que acoja el derecho dentro de esos parámetros inferiores, no se sale de los hechos básicos y por

tanto el juez debe reconocer lo que resulte probado y denegar lo demás. En este caso la resolución es *infra o minus petita* y está dentro del marco previsto por el artículo 305.

El fundamento esencial de la demanda no cambia cuando los hechos del juicio indiquen que el tiempo de servicios fue inferior al que se alegó en la demanda, que en últimas es lo que ocurrió en este proceso frente a algunas de las pretensiones, por lo que debe concluirse que el Tribunal aplicó indebidamente el artículo 305 del CPC, al negarse a estudiar las pretensiones por encontrar que entre las partes se habían estructurado dos contratos de trabajo independientes y que el último no correspondía a los límites o extremos temporales señalados en la demanda inicial.

Así las cosas, se tiene que en este asunto no se acredita una sola vinculación sino dos: la primera, entre el 28 de octubre de 1997 y el 30 de noviembre de 2002; la segunda, desde el 1º de enero de 2003 y que, en los términos señalados en el escrito de la demanda inicial, dicha relación se encontraba vigente al momento de su presentación (20 de agosto de 2007 – f.º 1 del cuaderno n.º 1 del Juzgado) y que, conforme lo aceptado por Proservis Empresa de Servicios Generales S. A. -Proservis Generales S. A.- a folio 123 y siguientes del cuaderno de la Corte, finalizó el 31 de julio de 2013.

En consecuencia, corresponde estudiar las acreencias laborales reclamadas, solamente respecto de la última relación continua (ver CSJ SL5165-2017).

## **2. Calidad jurídica del trabajador**

Conforme al certificado de existencia y representación de la Empresa de Energía del Pacífico S. A. ESP -EPSA ESP- allegado con el escrito de demanda (f.º 18 a 29 del cuaderno

n.º 1 del Juzgado), la misma se encuentra registrada como una «*sociedad anónima organizada en forma de empresa de servicios públicos domiciliarios y de generación, privada y sometida al régimen jurídico establecido las leyes de servicios públicos domiciliarios y eléctrica (Ley 142 y 143 de 1994)*», empresa que hoy en día se identifica como Celsia Colombia S. A. ESP

Así las cosas, es claro que al ser la Empresa de Energía del Pacífico S. A. ESP -EPSA ESP- una sociedad anónima de servicios públicos de carácter mixto, Diego María Díaz como trabajador directo de la misma, cuenta con la calidad de trabajador particular sometido a las normas del CST en los términos del artículo 41 de la Ley 142 de 1994 (CSJ SL, 4 oct. 2006, rad. 28456, CSJ SL3746-2018, CSJ SL4988-2018 y CSJ SL1837-2022).

### **3. Prestaciones económicas a reconocer al demandante**

#### **3.1. Igualdad salarial y reajustes**

Al respecto, importa destacar que de acuerdo con el artículo 143 del CST, cuando dos o más trabajadores desempeñan un trabajo en condiciones similares debe darse aplicación al principio de «*a trabajo igual valor, salario igual*». Y al respecto, es oportuno destacar que esta Corte ha precisado 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 (CSJ SL1174-2022).

En el caso que se analiza se aprecia que si bien el actor solicita que se condene a la Empresa de Energía del Pacífico S. A. ESP -EPSA ESP- a «reconocer y pagar todos los rubros de carácter laboral que [...] reconoce a sus empleados» (f.º 6 del cuaderno n.º 1 del Juzgado), no parece que en estricto sentido solicite la aplicación de ese principio en dicha faceta comparativa, pues no plantea una comparación entre las funciones que realizó en la entidad y las que uno o varios trabajadores directos ejercieron en un cargo igual o equivalente.

Más parece que pretende el ajuste de la remuneración recibida conforme a la escala salarial establecida para el cargo de operador toma torre, para lo cual era totalmente necesario que acreditara no solo que ejercía las funciones de dicho empleo, sino el salario que recibió y la respectiva escala salarial del cargo a fin de que la Corte pudiera establecer si en efecto existía una diferencia entre la remuneración recibida y la que está prevista para los trabajadores de planta de la demandada que ejercen ese empleo o el equivalente funcional (CSJ SL, 2 nov. 2006, rad. 26467). Precisamente, en esta decisión la Corte adoctrinó:

Vista la sentencia es claro que el Tribunal consideró que el caso de la abogada Villarraga Tovar no es uno que esté regulado por el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo. Lo declaró expresamente cuando después de decir que la demandante desempeñó las mismas funciones de los abogados de planta y fue

objeto de un tratamiento desigual, discriminatorio, como quedó visto, anotó lo siguiente:

“...a juicio de la Sala no existe razón válida alguna para que existiendo como existe en la empleadora una tabla de salarios según la cual cada cargo tiene asignado una remuneración determinada, ella no se aplique a todos quienes ocupan dicho puesto, y concretamente a la demandante, pues situación muy distinta se presentaría en el caso de que los salarios estuvieran a término de comparación entre trabajadores de igual posición, con base en el artículo 143 CST cuando pregona que a trabajo igual en condición de eficiencia también igual, debe aplicarse salario igual, norma que por cierto no se aplica a los trabajadores del Estado...”.

Cabe entonces preguntarse, ¿ese planteamiento del Tribunal es admisible jurídicamente? Es decir, ¿en el campo contractual laboral sólo es posible la nivelación de salarios cuando el trabajador particular demuestra las condiciones establecidas en el primer inciso del artículo 143 del Código del Trabajo o cuando, en el caso del trabajador oficial, se viola el enunciado principal del artículo 5º de la Ley 6ª de 1945?

La Sala considera que la nivelación salarial puede darse en circunstancias diferentes a las estrictamente señaladas en el artículo 143 citado. Ese artículo, en efecto, después de fijar los límites del principio a trabajo igual, salario igual prohíbe establecer diferencias en el salario por estos otros motivos: edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales. No es una relación exhaustiva de motivos, pues lo que la norma prohíbe es la discriminación, la trasgresión afrentosa del principio de igualdad. El artículo 5º de la Ley 6ª de 1945 dice a su vez que la diferencia de salarios en ningún caso podrá fundarse en estos factores: nacionalidad, sexo, edad, religión, opinión política o actividades sindicales.

El principio es entonces que a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales debe corresponder salario igual. Y se complementa con una prohibición que sanciona la diferencia de salarios por motivos de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales y que significa la prohibición del trato desigual, injusto, afrentoso.

El tema tiene incidencia en la carga de la prueba del trabajador que pretenda la nivelación salarial. Es claro que si la diferencia de salarios surge del desconocimiento de la equivalencia en las condiciones de eficiencia, al actor le incumbe la prueba de ese supuesto, mediante comparación con el servicio que preste otro trabajador mejor remunerado. Pero esa carga probatoria sobre las condiciones de eficiencia, por lo arriba explicado, no aplica a todos los casos. Porque si se alega como en este caso, la

existencia de un escalafón que fija salarios para determinado cargo, bastará probar el desempeño del cargo en las condiciones exigidas en la tabla salarial pero no será indispensable la prueba de las condiciones de eficiencia laboral (Subraya la Sala).

Sin embargo, nótese que el demandante únicamente aportó las certificaciones laborales expedidas por cada una de las intermediarias que, si bien dan cuenta de la asignación mensual y las labores desempeñadas, no cumplen con el requerimiento antes expuesto y menos aún se evidencia en el expediente, como se dijo, un referente de comparación con un trabajador directo de la Empresa de Energía del Pacífico S. A. ESP -EPSA ESP- que ejerciera dichas labores, no siendo suficiente para el asunto que se analiza, porque la sola identidad del cargo no permite verificar los hechos relevantes para acceder al reajuste pretendido, conforme se explicó.

Adicionalmente, aun cuando en el acta de la inspección judicial realizada por el juzgador en las instalaciones de la Empresa de Energía del Pacífico S. A. ESP -EPSA ESP- (f.º 716 a 721 del cuaderno n.º 3 del Juzgado), tal como fue ordenado mediante la providencia del 17 de septiembre de 2010 (f.º 398 a 399 del cuaderno n.º 2 del Juzgado), se dejó constancia que el apoderado judicial del demandante solicitó la aportación de la copia de la planta del personal de la misma, situación a la cual la accionada se negó argumentando que ello debía ser atendido por Proservis Generales por ser la encargada de la operación de la planta del Bajo Anchicayá (f.º 218, *ibidem*), se aclara que ello no supe al carga probatoria que le acudía.



Por tanto, se negará el pago del reajuste solicitado.

### **3.2. Beneficios convencionales**

Para resolver este punto, basta indicar que no es posible emitir una condena al respecto, dado que, de conformidad con el numeral 1º del artículo 471 del CST, los beneficios convencionales son aplicables a la totalidad de trabajadores sindicalizados o no, siempre que la organización sindical sea mayoritaria, situación que en el presente no se aplica.

Lo anterior haya explicación en la revisión documental que la Sala hace los acuerdos colectivos allegados a proceso, como son: la Convención Colectiva de Trabajo 1997-1999 suscrita entre EPSA S. A. ESP y su sindicato Sintraelec (f.º 419 a 435 del cuaderno n.º 2 del Juzgado), que en su artículo 4º estipula:

ARTÍCULO 4: CAMPO DE APLICACIÓN: La presente Convención Colectiva de Trabajo, se aplicará en su totalidad a los trabajadores afiliados SINTRAELECOL.

Cláusula convencional que, se repite, en forma uniforme en la Convención Colectiva de Trabajo 1999-2001 (f.º 472 a 484, *ibidem*), Convención Colectiva de Trabajo 2001-2003 (f.º 457 a 470, *ib.*), Convención Colectiva de Trabajo 2003-2005 (f.º 438 a 450 del mismo cuaderno), Convención Colectiva de Trabajo 2005-2007 (f.º 309 a 328, 345 a 357 y 403 a 417), así como en el Laudo Arbitral del 26 de marzo de 2009 que dirimió el conflicto colectivo originado

con la denuncia parcial del último convenio colectivo, vigente del 1º de marzo de 2009 al 28 de febrero de 2011.

Con la misma orientación, menos aún obra prueba en el expediente de afiliación alguna por parte del trabajador a la organización sindical o descuesto alguno por concepto de cuotas sindicales con destino a dicho sindicato.

### **3.3. Beneficios de pacto colectivo**

La misma suerte corre la pretensión en lo que comporta al Pacto Colectivo del 1º de enero de 2009, el cual, en forma expresa indica en el artículo 2º:

CLÁUSULA SEGUNDA: APLICACIÓN. El presente Pacto Colectivo se aplicará a partir del 1º de enero de 2009 a todos los trabajadores de EPSA que no se encuentren sindicalizados, que estén vinculados con contrato de trabajo a término definido o indefinido, y que estén adheridos a este Pacto. Para los trabajadores que se adhieran después de su aplicación será a partir de la fecha de adhesión. En ningún caso habrá duplicidad de beneficios o sumatoria de los mismos, en virtud de la existencia de cualquier otro convenio individual o colectivo, cualquiera sea su naturaleza. La firma del presente Pacto implica el reconocimiento de los derechos y obligaciones de las partes durante la vigencia del mismo.

Lo anterior porque, el artículo 481 del CST, modificado por el artículo 69 de la Ley 50 de 1990, consagra que los pactos entre empleadores y trabajadores no sindicalizados se rigen por las disposiciones establecidas en los títulos II y III, capítulo I, parte segunda del CST, pero solamente son aplicables a quienes los hayan suscrito o adhieran posteriormente a ellos.

En este sentido, empleadores y trabajadores a través de los pactos colectivos de trabajo, fijan las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia. Así lo expresó la Sala en sentencia CSJ SL856-2013 reiterada en CSJ SL1036-2021:

El artículo 481 en cuestión tiene como fin establecer las normas que han de regular los pactos colectivos celebrados entre el empleador y los trabajadores no sindicalizados.

Con tal reglamentación, el legislador está reconociendo, implícitamente, la libertad de los empleadores para celebrar pactos colectivos con aquellos trabajadores suyos, cuyo deseo es mantenerse al margen del sindicato, y a la vez está brindando una oportunidad a quienes libremente optan por no asociarse para mejorar las condiciones laborales, al igual que la tienen los sindicalizados mediante la convención colectiva.

Según el texto de la citada norma, los pactos colectivos se regulan por los preceptos contenidos en los títulos II y III, capítulo I, parte segunda del Código Sustantivo del Trabajo, pero con la particularidad que solamente se aplican a quienes los hayan suscrito o se adhieran posteriormente a ellos.

De tal manera que es por remisión del mismo artículo 481 del CST, en arreglo a lo dispuesto en el artículo 467 del CST, al igual que sucede con la convención colectiva, que el pacto colectivo, una vez es suscrito por el trabajador o este se adhiere a él, sirve para fijar las condiciones de rigen los contratos de trabajo. [...]

De lo antes transcrito, surge para que el pacto colectivo de trabajo sea aplicable es necesaria la adhesión, como manifestación de voluntad expresa de quien pretende beneficiarse, empero, en el presente, de la revisión de la amplia foliatura del expediente, esta Corporación no haya prueba o listado alguno que haga constar que Diego María Díaz hizo parte de los trabajadores representados por los firmantes del acuerdo (f. º 312 y 328, *ibidem*), o que, con posterioridad, por un acto potestativo directo haya decidido adherirse, llevando al traste lo pretendido.

Por lo explicado, no queda otro camino que absolver a las demandadas de las pretensiones incoadas en punto del reconocimiento y pago de los rubros legales y extralegales remunerados por la Empresa de Energía del Pacífico S. A. ESP -EPSA ESP- a sus trabajadores de planta, con la aclaración de que los rubros extralegales como primas de localización y demás, remunerados por Proservis Empresa de Servicios Generales S. A. -Proservis Generales S. A.-, conforme a los comprobantes de nómina allegados a folio 123 y siguientes del cuaderno de la Corte, fueron cancelados por mera liberalidad del empleador conforme a lo aquí estudiado.

En el mismo sentido, no hay lugar a estudiar la prescripción por cuanto no se estableció condena alguna a favor del recurrente.

Costas de primer grado a cargo del demandante. Sin ellas en esta instancia.

### **III. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO: MODIFICAR** el numeral primero de la sentencia emitida el 22 de octubre de 2013 por el Juzgado

Sexto de Descongestión Laboral del Circuito de Cali, en el sentido de **DECLARAR** probadas las excepciones denominadas «*carencia de acción o derecho para demandar e inexistencia de la obligación*» propuestas por **EMPRESA DE ENERGÍA DEL PACÍFICO S. A. ESP -EPSA ESP** y no probadas las restantes.

**SEGUNDO: MODIFICAR** el numeral segundo de la sentencia emitida el 22 de octubre de 2013 por el Juzgado Sexto de Descongestión Laboral del Circuito de Cali, en el sentido de **DECLARAR** que entre **DIEGO MARÍA DÍAZ** y la **EMPRESA DE ENERGÍA DEL PACÍFICO S. A. ESP -EPSA ESP-** existió un contrato de trabajo a término indefinido del 1º de enero de 2003 al 31 de julio de 2013, presentándose **ADECCO DE COLOMBIA S. A., EFICACIA S. A. y PROSERVIS GENERALES S. A.** como simples intermediarias, así como absolver a la **EMPRESA DE ENERGÍA DEL PACÍFICO S. A. ESP -EPSA ESP-** de las demás pretensiones de la demanda.

**TERCERO: CONFIRMAR** los numerales tercero y cuarto de la sentencia emitida el 22 de octubre de 2013 por el Juzgado Sexto de Descongestión Laboral del Circuito de Cali, teniendo en cuenta las consideraciones de la presente sentencia.

Costas como se dijo en la parte motiva.

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



**SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO**



**CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA**



**CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO**