



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**

Sala de Casación Penal  
Sala de Decisión de Tutelas n.º 3

**DIEGO EUGENIO CORREDOR BELTRÁN**  
**Magistrado ponente**

**STP4071-2022**

**Radicación n.º 123052**

Acta 74.

Bogotá, D.C., treinta y uno (31) de marzo de dos mil veintidós (2022).

**ASUNTO**

Procede la Corte a resolver la acción de tutela presentada por **HÉCTOR JAVIER MEJÍA ESTRADA**, contra la **Sala de Casación Laboral de Descongestión n.º 3** y la **Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín**, por la presunta vulneración de las garantías fundamentales a debido proceso, al acceso a la administración de justicia y a la igualdad, trámite al que fueron vinculados, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bello (Antioquia) y la Empresa Almacenes General de Depósito de Café Almacafé S.A. -demandada en el proceso laboral fundamento de la acción de tutela-; así como las partes e intervinientes en el proceso laboral respecto de cual solicita un trato igual.

## **HECHOS Y FUNDAMENTOS DE LA ACCIÓN**

**HÉCTOR JAVIER MEJÍA ESTRADA** promovió proceso ordinario laboral contra la Empresa Almacafé S.A., con la pretensión de que, fuera nivelada su remuneración salarial con la percibida por otro trabajador -Hernando Viana García-, quien, pese a tener el mismo cargo recibía un salario superior.

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bello (Antioquia), mediante decisión del 31 de enero de 2017, accedió a las pretensiones y condenó a la demandada a pagar las diferencias salariales y prestaciones. Decisión que la parte demandada apeló.

En sentencia de 23 de noviembre de 2017, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín revocó la determinación y, en su lugar, absolvió a la parte demandada. Contra dicha determinación, la parte demandante interpuso recurso extraordinario de casación.

La Sala de Casación Laboral mediante providencia SL3094-2021 de 14 de julio de 2021, no casó la decisión del Tribunal Superior de Medellín.

Inconforme con dicha determinación, **HÉCTOR JAVIER MEJÍA ESTRADA** acude a la acción de tutela, con fundamento en que, por situación idéntica y con las mismas pretensiones, un compañero suyo -Javier Alberto Villa Guerra- también promovió proceso laboral, que conocieron las

mismas autoridades judiciales en las dos instancias y en el recurso extraordinario de casación.

Sin embargo, pese a que las Sala de Decisión del Tribunal y de Casación estaban compuestas por los mismos magistrados, en el caso de su compañero Javier Alberto Villa Guerra, se concedieron las pretensiones, pero en su asunto fueron negadas. Lo que, considera, constituye un trato desigual.

### **PRETENSIONES**

La parte actora invoca la siguiente: *“dejar] sin efectos la decisión del el (sic) fallo proferido el 23 de noviembre de 2017 por el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLIN SALA CUARTA DE DECISION LABORAL, y el fallo proferido por la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA DE CASACION LABORAL el día 14 de julio de 2021y en su lugar se le ordene que dicte una nueva providencia mediante la cual confirme el fallo de primera instancia proferido el 31 de enero de 2017 por Juzgado Laboral del circuito de Bello”.*

### **INTERVENCIONES**

#### **Sala de Casación Laboral de Descongestión n° 3**

El magistrado ponente solicitó negar el amparo, por inexistencia de vulneración de garantías fundamentales, en la medida que la decisión confutada, *“no fue caprichosa ni arbitraria, sino el resultado de la aplicación normativa y jurisprudencial vigente de la Sala de Casación Laboral de esta*

*Corporación, conforme a lo dispuesto en el parágrafo único del artículo 2 de la Ley Estatutaria 1781 del 20 de mayo de 2016 y el Reglamento Interno de la Sala”.*

### **Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín**

La magistrada aportó copia de la “*la guía de lectura*”, así como el respectivo registro de audio de las diligencias donde se emitieron las sentencias de segunda instancia, dentro de los dos procesos laborales relacionados por el accionante.

### **Juzgado Laboral del Circuito de Bello (Antioquia)**

El titular realizó una sinopsis de las actuaciones adelantadas en el proceso laboral que promovió el hoy accionante, así como en aquel respecto del cual, predica el trato igual.

Allegó copia de algunas piezas procesales de dichos asuntos laborales.

### **Almacenes General de Depósito de Café Almacafé S.A.**

El apoderado general y judicial se opuso a las pretensiones, con fundamento en que, lo pretendido, era

continuar un debate que ya finalizó en el escenario ordinario previsto para ello.

De otra parte, indicó que, a partir de la lectura de las sentencias emitidas por la Sala de Casación Laboral en los dos procesos, es evidente que los fundamentos de las decisiones *“fueron diametralmente opuestos conforme a las pruebas recaudadas y lo probado en cada proceso”*.

### **CONSIDERACIONES**

De conformidad con lo establecido en el artículo 1° del Decreto 1983 de 2017, que modificó el canon 2.2.3.1.2.1 del Decreto 1069 de 2015, en concordancia con el precepto 44 del Reglamento General de la Corte Suprema de Justicia, es competente esta Sala para pronunciarse, en primera instancia, en tanto ella involucra una decisión adoptada por la Homóloga de Casación Laboral.

En el presente asunto, el problema jurídico consiste en determinar si la Sala de Casación Laboral incurrió en alguna irregularidad que amerite la intervención extraordinaria del Juez de tutela, con la expedición de la providencia SL3094-2021 de 14 de julio de 2021, mediante la cual, resolvió no casar la sentencia emitida por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín, que en sede de segunda instancia, revocó la emitida en primera por el Juzgado Primero Laboral

el Circuito de Bello (Antioquia) y negó la pretensión de nivelación de la remuneración salarial.

Esta Corporación ha sostenido (CSJ STP8641-2018, 5 jul 2018, Rad.99281; STP8369-2018, 28 jun 2018, Rad.98927; entre otros) de manera insistente, que este instrumento de defensa tiene un carácter estrictamente subsidiario y como tal no constituye un medio alternativo para atacar, impugnar o censurar las determinaciones expedidas dentro de un proceso judicial o administrativo.

Sin embargo, también ha indicado que **excepcionalmente** esta herramienta puede ejercitarse para demandar el amparo de un derecho fundamental que resulta vulnerado: cuando en el trámite procesal se actúa y resuelve de manera arbitraria o caprichosa, o en aquellos eventos en los cuales es expedido un mandato judicial desbordando el ámbito funcional o en forma manifiestamente contraria al ordenamiento jurídico, esto es, en el evento en que se configuren las llamadas *causales de procedibilidad*, o en el supuesto que el mecanismo pertinente, previamente establecido, sea claramente ineficaz para la defensa de las garantías constitucionales, caso en el cual procede como dispositivo transitorio, con el fin de evitar un perjuicio de carácter irremediable.

De manera que, la discrepancia o desacuerdo con el contenido de una decisión no habilita la interposición de la acción de tutela, en la medida que esta vía preferente no fue

diseñada como una instancia adicional, ni fue instituida para que las autoridades judiciales adopten un criterio específico.

Dentro de la autonomía que se garantiza y reconoce a los funcionarios judiciales se encuentra la de interpretar las normas para resolver el caso concreto y esa labor permite que la comprensión que lleguen a tener distintos jueces sobre una misma norma sea diversa y que unas interpretaciones sean mejor recibidas que otras. De manera que la razonabilidad de la argumentación presentada resulta relevante al momento de hacer la respectiva valoración.

Verificado el contenido de la decisión emitida por la Sala de Casación Laboral de Descongestión n° 3 accionada con la que finalizó el debate en el proceso laboral que promovió **HÉCTOR JAVIER MEJÍA ESTRADA**, se verifica que al margen de que ésta se amolda o no a sus expectativas, tema que, por principio, es extraño a la acción de tutela, contiene argumentos **razonables** pues, para arribar a la conclusión, la autoridad accionada, fundó su postura en una ponderación probatoria y jurídica, propia de la adecuada actividad judicial.

Así, puntualizó que, en los casos donde lo pretendido es la nivelación salarial, la definición de tema dependerá de lo que prueben las partes. De manera que, al trabajador le corresponde probar el trato desigual; en tanto que, al empleador, las razones objetivas de dicho trato diferente.

Puntualizó que, la parte demandada probó que, Hernando Viana García, persona que devenga el salario superior, cuya nivelación se toma como referente para exigir la remuneración igual, cumplía obligaciones de mayor trascendencia, pues, pese a tener nominativamente el mismo cargo, era el responsable de la bodega, hecho que no fue refutado en casación y, por ende, justificaba el mayor pago salarial.

De otra parte, indicó que, como lo concluyó el Tribunal de segunda instancia, el trabajador demandante, no probó el término durante el cual, alegó, desarrolló la misma labor en el lugar de trabajo que cumple Hernando Viana García.

Además que, el argumento de tener iguales aptitudes que el compañero de labores, no resultaba un aspecto relevante para la definición del asunto, en la medida que, lo que soportó la conclusión de existencia de un trato diferenciado justificado, no fue la idoneidad de uno u otro servidor, sino el grado de responsabilidad que tenía el otro trabajador.

En concreto, dicha Sala de Casación Laboral de Descongestión n° 3 puntualmente expuso:

*[...] Resumiendo, la carga de la prueba del trato diferenciado en materia laboral es del trabajador y, corresponde a la pasiva la obligación de acreditar las razones objetivas de dicho trato; en el caso de marras, el trabajador aportó los indicios generales de ese*



*trato distinto y, la accionada justificó dicho accionar con la prueba testimonial recaudada, la que le ofreció total credibilidad al ad quem, pilar que tampoco fue objeto de acusación por el censor.*

*Así mismo, de la jurisprudencia también se extrae que las responsabilidades atribuidas a un determinado empleado, y el lugar donde se prestan las labores, pueden constituir circunstancias que fundamenten un mejor trato salarial y, por tanto, descarten el trato discriminatorio.*

*En el caso bajo estudio, el Colegiado concluyó que el lugar habitual de prestación de servicios del demandante fue la «oficina de compras», mientras que su compañero se desempeñó como administrador en «bodega 1». Discernió, además, que en este último lugar, debía hacerse cargo de unas mercancías y responder por ellas, encargo éste que no pesaba sobre el primero. Esto es, Hernando Viana García era el responsable de la bodega, lo que constituye una obligación de mayor transcendencia y fue lo que justificó el mayor pago salarial.*

*Tal circunstancia, como se dijo, no fue refutada. Por el contrario, el recurrente afirma: «Si bien es cierto que en una y otra bodega puede haber labores o responsabilidades diferentes, el solo hecho de haber desempeñado la misma función en el mismo lugar, sin consideraciones temporales da pie para concluir que al revocarse la providencia, el ad-quem interpretó de manera errónea el art. 143 del C.S.T. y S.S».*

*Tampoco es errado el razonamiento del fallador, según el cual, no se probó el tiempo durante el cual fue desarrollada la labor en el lugar de trabajo de Hernando Viana García y por tanto no era dable conceder la nivelación. Esto, por la prístina razón que solo con el establecimiento de dichos periodos era dable cuantificar el eventual mayor valor adeudado por el ejercicio del cargo que como se dijo, era de mayor responsabilidad, o al menos, así se asintió*

*por parte del recurrente. En ese entendido, el trabajador debía probar, al menos, los extremos temporales en que dicha situación se evidenció, tal como se exige prueba de las fechas de inicio y término de una relación cuando se debate la existencia de un contrato de trabajo, según se ha requerido en sentencias como CSJ SL728-2021, entre muchas otras.*

*Así mismo, decae el argumento de la censura según el cual tenía iguales aptitudes que el compañero de labores, ya que lo que soportó el trato diferenciado no fue la idoneidad de uno u otro servidor, sino el grado de responsabilidad que tenía el otro trabajador.*

Las anteriores aseveraciones corresponden a la valoración del juez de conocimiento bajo el principio de la libre formación del convencimiento y permiten que la providencia censurada sea inmutable por el sendero de éste accionamiento. Recuérdese que la aplicación sistemática de las disposiciones jurídicas y la interpretación ponderada de los falladores, al resolver un asunto dentro del ámbito de su competencia, pertenece a su autonomía como administradores de justicia.

Estos razonamientos no pueden controvertirse en el marco de la acción de tutela, cuando de manera alguna se perciben ilegítimos o caprichosos. Entendiendo, como se debe, que la misma no es una herramienta jurídica adicional, que en este evento se convertiría prácticamente en una tercera instancia, no es adecuado plantear por esta vía la incursión en causales de procedibilidad, originadas en la

supuesta arbitrariedad en la interpretación de las reglas aplicables al caso, o valoraciones probatorias.

Argumentos como los presentados por el actor son incompatibles con este mecanismo constitucional. Si se admitiera que el juez de tutela puede verificar la juridicidad de los trámites por los presuntos desaciertos en la valoración probatoria o interpretación de las disposiciones jurídicas, no sólo se desconocerían los principios de independencia y sujeción exclusiva a la ley, que disciplinan la actividad de los jueces ordinarios, previstos en los artículos 228 y 230 de la Carta Política, sino además los del juez natural y las formas propias del juicio contenidos en el canon 29 Superior.

De otra parte, en cuanto a la alegada vulneración del derecho de igualdad, a partir de la lectura SL2389-2021 de 26 de mayo de 2021, que contiene la sentencia de casación emitida dentro del proceso respecto del cual, el accionante invoca un trato similar, es posible verificar que aun cuando los hechos y pretensiones contenidos en la demanda laboral fueron los mismos a los expuesto por el accionante en la suya, fue la actividad probatoria en cabeza del empleador dentro de los procesos, el que generó, que los casos fueran decididos de manera diferente.

Así, en el proceso laboral que promovió el accionante, como pasó de verse, la empresa demandada, logró probar las razones objetivas del trato diferente; mientras que, en el asunto que promovió Javier Alberto Villa Guerra -respecto del

cual se predica la igualdad- dicha parte no cumplió con dicha carga probatoria.

De ahí que, en la sentencia de casación emitida en el asunto laboral frente al cual se predica un trato igual, la Sala de Casación Laboral de Descongestión n° 3, efectuó puntualizaciones tales como que, la demandada *“nada [...] señaló o demostró sobre las razones objetivas que justificaban el trato discriminatorio en su remuneración”*, destacando que, si bien por vía de la casación, se hacía referencia a funciones disímiles, ello no fue probado en el proceso.

En el anterior contexto, es claro que, sí existieron diferencias sustanciales que llevaron a concluir los procesos de manera diferente y estuvieron relacionados con la actividad probatoria diferente que emprendió la empresa demanda en cada uno de los procesos.

Y atendiendo que, precisamente, la definición de las demandas laborales en esos temas, dependen de lo que logren probar las partes de acuerdo con la carga que la ley y la jurisprudencia les impone, claramente, cada caso debe ser analizado en concreto.

Sobre esa base, se descarta la afectación del derecho a la igualdad.

Por las razones expuestas el amparo será negado.

En mérito de lo expuesto, la **Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Decisión de Tutelas No. 3**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

**RESUELVE**

**Primero: Negar** el amparo deprecado por **HÉCTOR JAVIER MEJÍA ESTRADA**, por las razones contenidas en la parte motiva.

**Segundo:** De no ser impugnado este fallo ante la Sala de Casación Civil de esta Corporación, enviar el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

Notifíquese y cúmplase.



**DIEGO EUGENIO CORREDOR BELTRÁN**



**MYRIAM ÁVILA ROLDÁN**

CUI 11001020400020220057300  
Tutela de primera instancia N° 123052  
HÉCTOR JAVIER MEJÍA ESTRADA



**GERSON CHAVERRA CASTRO**

Nubia Yolanda Nova García

Secretaria