

República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
 Sala de Descongestión N.º 1

MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO

Magistrado ponente

SL2022-2018

Radicación n.º 63294

Acta 16

Bogotá, D. C., seis (6) de junio de dos mil dieciocho (2018).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **NICOLÁS FABIÁN MORALES ROLDÁN** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín, el 17 de mayo de 2013, en el proceso ordinario laboral que adelanta el recurrente contra el **MUNICIPIO DE MEDELLÍN**.

I. ANTECEDENTES

Nicolás Fabián Morales Roldán demandó en proceso ordinario laboral al Municipio de Medellín, a fin de que se declare que, como trabajador oficial y por necesidades del servicio, viene cumpliendo las funciones propias del cargo de «*TÉCNICO ADMINISTRATIVO, Código 36.718, Categoría 3T, Clase de Empleo: Carrera administrativa*», desde el día 3

de marzo de 1997, en la oficina de unidad de construcción y sostenimiento en el grupo de pavimentos de la secretaría de obras públicas del Municipio de Medellín, por mandato de la misma entidad.

Como consecuencia de lo anterior, solicitó que se ordene a la demandada reajustar su salario conforme a los artículos 3º del Decreto 20 de 1977 y 21 de la convención colectiva de trabajo vigente para los años 1991 a 1992; junto con el pago de las diferencias salariales adeudadas, el tiempo suplementario; la cesantía; primas extra; de antigüedad, de navidad, de vacaciones y vida cara y el «*aguinaldo*»; el reajuste de las cotizaciones al sistema de seguridad social en pensiones; la indemnización de un día de salario por cada día de mora, hasta que se haga efectivo el pago; lo que resulte probado *ultra o extra petita*; la indexación; y las costas.

En sustento de sus pretensiones, manifestó, básicamente, que el 13 de mayo de 1985 se vinculó «*como trabajador oficial*» mediante contrato de trabajo al Municipio de Medellín, en el cargo de capitán de cuadrilla en la subsecretaría operativa adscrita a la secretaría de obras públicas; y desde el 3 de marzo de 1997, por necesidades del servicio, desempeña sus funciones en la oficina de la unidad de construcción y sostenimiento –grupo de pavimentos.

Expresó que el 24 de noviembre de 2005, solicitó al jefe de la unidad de construcción y sostenimiento que

certificara sus funciones, quien, el 19 de diciembre de igual año, hizo constar que *«cumple funciones»* de tecnólogo administrativo, y *«certifica además, nueve (9) de las once (11) funciones que de manera formal y materialmente le han sido encomendadas en virtud de las disposiciones legales y administrativas emanadas por sus jefes inmediatos»*, desconociendo con ello que también: *i) verifica y da respuestas a los derechos de petición; y ii) atiende y orienta vía telefónica a la comunidad en lo que respecta a las solicitudes de mantenimiento vial; que el 26 de abril de 2006 el presidente del sindicato del Municipio de Medellín solicitó a la subsecretaria de talento humano, que realice una visita ocular al puesto de trabajo del demandante para verificar las funciones que realiza y conceptuar a qué cargo se asimilan; y que dicha área dio respuesta el 6 de junio siguiente mediante oficio AO 200600148611, exponiendo que la visita ocular se realizó el 30 de mayo de ese mismo año y que las funciones que realiza el actor «son las que él ha manifestado al igual que su jefe y califica dichas funciones como propias del cargo de TÉCNICO ADMINISTRATIVO, Código 36.707, Categoría 2T, carrera administrativa».*

Afirmó que se petitionó una nueva visita ocular al puesto de trabajo, la calificación de las funciones y de la categoría de su cargo; que el 6 de septiembre de 2006 la subsecretaría de talento humano, mediante oficio AO - 200600257563, manifestó que realizó visita el 25 de agosto de igual año, ratificó las funciones *«ya expresadas por mi mandante»* y aclaró expresamente que *«Al analizar lo*

anterior, se concluye que las funciones que realiza el señor MORALES ROLDÁN son propios de cargo Técnico Administrativo, código 36.718, clase de empleo: Carrera Administrativa».

Manifestó que el 12 de octubre de 2006, solicitó que le reconocieran la sobre remuneración tanto en salarios, como en las prestaciones legales y extralegales a que tiene derecho desde el 3 de marzo de 1997, por encontrarse desempeñando desde esa fecha el cargo de Técnico Administrativo, Código 36718; que la secretaría de obras públicas dio respuesta a su petición con radicado 200600316831 del 24 de octubre de 2006, negándola por cuanto *«su actividad básicamente se relaciona con el ingreso de datos e informes del programa de costos de las obras que se realizan por administración de pavimentos, esta actividad la viene realizando a partir del 3 de marzo de 1997».*

Indicó que mediante oficio APE 329-200700155344 del 30 de mayo de 2007, la líder del programa de talento humano concluyó que el actor, además de las nueve funciones certificadas, también realizaba dos funciones más, calificándolas como propias *«del cargo técnico administrativo, código 36738, categoría 2T»*, entrando en contradicción con el oficio AO-200600257563 del 6 de septiembre de 2006: y que las actividades que realiza, certificadas por sus superiores inmediatos y relacionadas en el oficio APE 329-200700155344, no se asocian ni se asimilan a las funciones propias del cargo Técnico Administrativo, código 36738, categoría 2T; sino que se

identifican y tipifican con las funciones propias del cargo Técnico Administrativo, código 36718, categoría 3T, que se encuentra reglamentado y regulado por el Decreto 645 de 2006 de la Alcaldía de Medellín.

Adujo que el 1º de octubre de 2007, fue notificado por la Subsecretaria de Talento Humano de la Resolución 6655 del 25 de septiembre de igual año, por medio del cual se le reconoce una «sobrerremuneración»; decisión que no compartió dado que allí se manifestó que las funciones que realiza corresponden al cargo Técnico Administrativo, código 36718, categoría 2T, lo cual afirmó es una imprecisión, dado que la categoría 2T, pertenece al código 36738, y el código 36718 pertenece a la categoría 3T, además que el valor del reajuste salarial reconocido no corresponde a la «realidad económica de ese momento»; que contra esa decisión interpuso recurso de apelación, el cual fue inadmitido.

Agregó que el día 19 de octubre de 2010, el subsecretario operativo certificó las funciones de su cargo, las cuales guardan «relación intrínseca» con el cargo de técnico administrativo, código 36718, categoría 3T, clase de empleo: carrera administrativa; que le asiste derecho a percibir la asignación salarial establecida para ese empleo y no la del capitán de cuadrilla que es la que se le remunera, debiéndose efectuar los incrementos convencionales por ser el demandante trabajador oficial y afilado al sindicato Sintramumed; y que el 8 de noviembre de 2011 la demandada nuevamente negó el reajuste salarial

deprecado.

Al dar respuesta a la demanda, la accionada se opuso a todas las pretensiones y, en cuanto a los hechos, aceptó que el accionante ingresó a laborar el 13 de mayo de 1985, advirtiéndole que inició en el cargo de obrero de coberturas de la sección vías departamento de construcción y el 21 de abril de 1992 fue trasladado como capitán de cuadrilla del departamento de pavimentos y desde el 2 de agosto de 2012 se encuentra sobreremunerado como técnico administrativo, código 36738, categoría 2T; así mismo reconoció como ciertos los supuestos fácticos relacionados con las solicitudes elevadas por el actor y las respuestas dadas con los oficios AO 200600148611 del 6 de junio de 2006, AO 200600257563 del 6 de septiembre de 2006 y 200600316831 del 24 de octubre de 2006; sin embargo, acotó que en el trámite que se adelantó con ocasión de la reclamación de la sobreremuneración realizada por parte del demandante se consultó a la Unidad Administración Planta de Empleos, única dependencia competente en la entidad municipal para realizar los estudios técnicos que determinan las escalas salariales, si efectivamente había desempeñado el cargo de Técnico Administrativo, código 36718, categoría 3T, obteniendo como respuesta la comunicación APE 329-200700155344, de allí que no existe contradicción entre lo concluido por la unidad administración planta de empleos y lo solicitado por la subsecretaría de talento humano. De igual forma dijo que era cierto que el 1º de octubre de 2007 el demandante se notificó de la resolución 6655 de 2007, pero renunció

expresamente a los términos para interponer los recursos de vía gubernativa, lo que derivó en que, mediante auto 002 de 2007, se inadmitiera el recurso de apelación que con posterioridad formuló; y frente a los demás supuestos fácticos manifestó no constarle.

Propuso como excepciones las que denominó: buena fe de la administración, incompetencia y declaración de oficio de excepciones no alegadas que resulten demostradas en el proceso. Como razones de su defensa aseveró que en la actuación administrativa la entidad trató de establecer a qué cargo realmente correspondían las funciones realizadas por el accionante, solicitando para tal efecto a la dependencia competente una inspección ocular y a los jefes inmediatos que certificaran las funciones desempeñadas por el accionante; concluyendo que el cargo ejercido por este corresponde al de Técnico Administrativo, código 2T, y por ello fue que se aplicó la sobreremuneración a través de la resolución 6655 del 25 de septiembre de 2007.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Veinte Laboral de Oralidad Adjunto del Circuito de Medellín, mediante sentencia del 9 de octubre de 2012, declaró que el señor Nicolás Fabián Morales Roldán se encuentra cumpliendo las funciones propias del cargo de Técnico Administrativo, código 36718, categoría 3T y, en consecuencia, condenó a la demandada al reajuste salarial, acorde con todos los factores salariales legales y convencionales, de conformidad con el Decreto 20 de 1977

y la cláusula 21 de la convención colectiva 1991-1992 como técnico administrativo, código 36.718, categoría 3T. Así mismo impuso la indemnización moratoria por no haber cancelado las prestaciones en su momento oportuno, correspondiente a un día de salario por cada día de retardo hasta que se haga efecto el pago, a partir del 13 de octubre del 2003. Condenó en costas a la demandada.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín, quien conoció del asunto en virtud del grado jurisdiccional de consulta a favor del municipio demandado, revocó el fallo de primer grado a través de sentencia proferida el 17 de mayo de 2013 y, en su lugar, absolvió a la entidad territorial accionada de la totalidad de las súplicas; impuso costas en primera instancia a cargo del accionante.

Adujo el *ad quem* que estaba por fuera de discusión, que el demandante ingresó a laborar para el Municipio de Medellín el 13 de mayo de 1985, en el cargo de obrero de coberturas; que fue trasladado al cargo de capitán de cuadrilla a partir del 21 de abril de 1992; y que mediante resolución 6655 del 25 de septiembre de 2007, la demandada reconoció que realizaba las funciones de Técnico Administrativo, categoría 2T, aplicando la sobreremuneración correspondiente a partir del 13 de octubre de 2003.

Sostuvo que el problema a resolver se contraía en

establecer si existe un trato discriminatorio en la relación laboral del demandante, que debe reflejarse en una nivelación salarial al de técnico administrativo código 36718 nivel 3T, al cual aspira.

En dicho sentido indicó que el artículo 5 de la Ley 6 de 1945 establece *«un postulado de equivalencia remuneratoria entre cargos iguales para trabajadores oficiales, pero acompañado de otros criterios, como son: la experiencia, la capacitación y la productividad»*; de allí que se debía demostrar *«los elementos de equivalencia en la prestación del servicio»*, ya fuera *«a través de la comparación con el funcionario del cual se aspira a conseguir el mismo trato o acreditando el ejercicio de funciones determinadas por el empleador en manuales o algún tipo de reglamentación y los requisitos para ocupar el determinado cargo»*.

Resaltó que respecto al cargo de técnico administrativo código 36718, nivel 3T, a folios 40 a 41 obra documento expedido por la demandada, en el cual se consignan los propósitos, las funciones a realizar y los requisitos que debe cumplir el funcionario, los cuales son: capacitación tecnológica en el área administrativa, contable o económica, con conocimientos específicos de secretariado de obras públicas en sistema de información automatizados, software de oficina, procesador de textos, hoja electrónica y correo electrónico, aplicación de herramientas del suelo, urbanismo, diseño y construcción, interventoría de obras y diseño.

Adujo que en el plenario existen diversos informes de funcionarios del Municipio de Medellín, rendidos por el jefe de unidad de construcción y sostenimiento, la subsecretaria de talento humano, el subsecretario de despacho y la líder de programas de administración, de los cuales se infiere que el actor cumplía las siguientes funciones: *i)* verificar información recibida de quienes ejecutan obras de mantenimiento de vías para ser ingresada en la base de datos y al software de pavimentos; *ii)* prestar asistencia técnica en el área de vías; *iii)* participar en conceptos y estudios técnicos, *iv)* recibir información de contratistas para ingresar al sistema, y *v)* orientación a la ciudadanía. Así mismo que era el encargado del software de parcheo de huecos (f.º 43), labor que es confirmada por los testigos Juan Carlos Tobón y Luis Alberto Soto, quienes indican que el actor es el único responsable de esta actividad; aunado a que conforme a la Resolución 6655 del 25 de septiembre de 2007, la misma demandada reconoce que dicho trabajador, desde el 3 de marzo de 1997, ejerce funciones de técnico administrativo, reconociéndole una sobreremuneración.

En cuanto a la capacitación necesaria para el ejercicio del empleo técnico administrativo categoría 36.718, nivel 3T, dijo el *ad quem*, que es necesario un título de formación tecnológica en el área administrativa, contable o económica, requisito que satisface el demandante, pues el 14 de julio de 1991 obtuvo el título de tecnólogo de administración municipal; y que también cumple con el requisito de antigüedad, que corresponde a un mínimo de 12 meses, pues ingresó al servicio de municipio demandado el 13 de

mayo de 1985.

Sin embargo, señaló que en lo que respecta a los conocimientos especiales exigidos para el cargo, cuya remuneración se reclama, si bien los testigos Jaime Ramiro Mora, Juan Carlos Tobón, y Luis Alberto Soto, exaltaron la dedicación del demandante, quien por el recorrido en el Municipio de Medellín, primero como obrero, luego jefe de cuadrilla y ahora en el área administrativa, tiene pleno conocimiento de las labores que coordina y supervisa, además de ser un funcionario que de forma exclusiva maneja el sistema de costos de la malla vial de esa entidad; lo cierto es que, tales deponentes no puntualizaron y no existe prueba documental alguna, que permita establecer que el actor tiene conocimientos específicos en:

[...] aplicación de herramientas técnicas del suelo, urbanismo, diseño de construcción, interventoría de obras y diseño, las que se exige de los técnicos código 36718 3T, de la secretaria de obras públicas a la que pertenece el trabajador, requisito sin el cual sería imposible acceder a las pretensiones de la demanda, ya que no se cumple con el postulado establecido en el artículo 5º de la ley 6 de 1995, que exige tener la capacitación necesaria en aras de lograr la equivalencia salarial a la que se aspira; por lo que será revocada totalmente la sentencia que se revisa por esta vía, al encontrarse que el accionante no se le está dando un trato discriminatorio y que se haya justificada la diferencia salarial.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende la recurrente que la Corte case totalmente la sentencia de segundo grado, para que, en sede de instancia, confirme la de primer grado.

Con tal propósito formula dos cargos, que fueron oportunamente replicados. Los cuales se estudiarán conjuntamente, toda vez que pretenden el mismo objetivo, denuncian similar elenco normativo y utilizan una argumentación que se complementa.

VI. PRIMER CARGO

Acusa la sentencia recurrida de infringir la ley sustancial por la vía directa, *«por interpretación errónea del artículo 5º de la ley 6ª de 1945, 3º del Decreto 2127 de 1945, en relación con los artículos 13,25, y 53 de la Constitución Política, 1º de la ley 6ª de 1945 y los artículos 1º y 2º del Decreto 2127 de 1945»*.

En la demostración del cargo, manifiesta que es «lógico» el razonamiento del Tribunal, consistente en que se deben reunir *«una serie de requisitos de orden legal y práctico para demostrar la equivalencia en la prestación del servicio»*, para así lograr la nivelación salarial, empero, sostiene el censor, que no comparte la interpretación exegética y literal del artículo 5º de la Ley 6ª de 1945, en la medida que la falta de prueba documental que demuestre que el actor tenga conocimientos específicos en aplicación

de herramientas técnicas del suelo, urbanismo, diseño y construcción, interventorías de obras y diseño, es insuficiente para negar el derecho pretendido.

Asegura que el juez de instancia realizó una interpretación errónea del citado artículo 5º de la Ley 6 de 1945, pues *«desconoce situaciones de hechos, que desde un punto de vista lógico, científico y finalista, permiten dar una aplicación menos restrictiva de la norma y de sus presupuestos, permitiendo a su vez, que estos se consoliden de forma conjunta y armónica y no individualmente»*.

Dice que el Tribunal, desde el punto de vista constitucional y legal, estaba obligado a realizar *«interpretaciones que consulten diferentes aspectos sociales, funcionales, científicos, históricos y finalistas»*, las que le hubieran permitido colegir que *«la experiencia, la antigüedad, y el rendimiento»* en el cumplimiento de unas funciones de un determinado cargo, pueden generar *«conocimiento, capacidad, idoneidad conforme a las exigencias cotidianas, generando en sus superiores confianza en el desempeño de sus funciones»*.

Afirma el recurrente que el anterior ha sido el criterio de la Sala Laboral de la Corte Suprema, mismo que quedó plasmado en las sentencias CSJ SL, 10 oct. 1980 y CSJ SL, 17 abr. 2012, rad. 34746, decisión esta última que transcribió en extenso.

Finalmente, agrega que si el Tribunal tuvo por

acreditado la antigüedad y experiencia del demandante respecto de las funciones que viene realizando, tales criterios son suficientes para demostrar su capacidad en el ejercicio de las actividades propias del cargo respecto del cual pretende la nivelación salarial, que debió condenarse.

VII. LA RÉPLICA

Aduce la demandada opositora, que el cargo no puede prosperar, porque en los términos de la sentencia CSJ SL, 16 may. 2009, rad. 33673, y conforme lo coligió el *ad quem*, el demandante no acreditó los supuestos de hecho exigidos en el artículo 5º de la Ley 6ª de 1945. Dice que la jurisprudencia que le sirve a la censura para fundamentar su acusación no establece que sea suficiente la acreditación de la experiencia y capacitación para un cargo, para aplicar, automáticamente, el postulado previsto en el artículo 143 del CST.

Por otra parte, expone que la nivelación que se planteó en el proceso es respecto a un cargo de un empleado público de carrera administrativa, de allí que, siendo el actor un trabajador oficial, no es posible que acceda a tal pedimento; y agrega que no puede entenderse que exista una interpretación errónea del artículo 5º de la Ley 6 de 1945, porque realmente el Tribunal fundó su determinación en la valoración otorgada al manual de funciones.

VIII. CARGO SEGUNDO

Acusa la sentencia recurrida, «*de violar indirectamente, en el concepto de aplicación indebida del artículo 5º de la ley 6ª de 1945, 3º del Decreto 2127 de 1945, en relación con los artículos 13,25, y 53 de la Constitución Política, 1º de la ley 6ª de 1945 y los artículos 1º y 2º del Decreto 2127 de 1945*».

Sostiene que el Tribunal incurrió en los siguientes siete errores evidentes de hecho:

1. No dar por demostrado, pese a estarlo que la antigüedad y la experiencia son criterios que permiten deducir la capacidad técnica, capacidad de iniciativa, sentido de responsabilidad respecto al equipo, al material, al trabajo, a la seguridad de sus compañeros y al cumplimiento de órdenes e instrucciones del recurrente.

2. No dar por demostrado, pese a estarlo, que el título de tecnólogo en Administración Municipal comprende estudios específicos en urbanismo y diseño, interventoría y sistemas.

3. No dar por demostrado, pese a estarlo, que el cargo de TÉCNICO ADMINISTRATIVO, CÓDIGO 36718, CATEGORIA 3T, está creado para siete plazas en toda la estructura administrativa del municipio de Medellín; y, a la secretaría de obras públicas solamente se le asignó una, de tal manera que el demandante es el único que ejerce dicho cargo.

4. No dar por demostrado, pese a estarlo, que el demandante es abogado y especialista en gestión pública.

Como pruebas mal apreciadas relaciona: las documentales obrantes a folios 18 a 22, 26 a 18, 40, 41 y 187 y 188, junto con los testimonios practicados en la audiencia celebrada el 9 de octubre de 2012; y como probanzas no valoradas refiere las que militan a folios 46 al 49.

En la demostración del cargo, la censura afirma que, si bien el Tribunal dio por demostrado los requisitos de experiencia y antigüedad, lo cierto es que, no les dio la verdadera dimensión que corresponde, ya que estos permiten acreditar el cumplimiento de otras exigencias, tales como la capacidad técnica y de iniciativa, sentido de responsabilidad y el cumplimiento de órdenes e instrucciones.

Destaca que si el colegiado en su sentencia, acorde a las pruebas relacionadas como erróneamente apreciadas, dio por demostrado que el actor cumple las funciones del cargo de *«técnico administrativo, código 37.718, categoría 3T»*, y que cuenta con una amplia experiencia, era dable colegir que también tiene conocimiento en sistemas de información automatizados (software de oficina, procesador de textos, hoja de cálculo y correo electrónico).

Asevera que el juez de instancia *«limita el alcance del mismo título de Tecnólogo en Administración Municipal, otorgado el día 14 de junio de 1991 por la Escuela Superior de Administración Pública»* (f.º46) en cuanto a conocimientos académicos generales y específicos de urbanismo y diseño, interventoría y construcción.

En dicho sentido, sostiene que el título de Tecnólogo en Administración Pública está enfocado en la administración de la cosa pública del orden municipal y regional, lo cual vincula los conceptos de planeación del desarrollo municipal, metodologías y sistemas de

información; abarca igualmente el concepto de diseño urbano y su planificación; y también comprende la administración en materiales, compra, adquisiciones, cotizaciones registro de proponentes entre otros; además que tampoco era necesario que el trabajador oficial cumpla con todos los requisitos establecidos para el cargo, en tanto que estos son disyuntivos, de modo que *«no todos esos conocimientos tienen que estar en cabeza del empleado oficial en este caso trabajador oficial que ocupa el referido cargo, basta uno solo o varios de ellos»*.

Manifiesta que el demandante también ha laborado para el Municipio de Medellín como obrero de vías, operario de maquina mezcladora y posteriormente como capitán de cuadrilla (f.º187 y 188); por tanto, su experiencia y antigüedad guardan relación con el conocimiento específico de la construcción e interventoría que exige el Tribunal.

Transcribe un aparte de lo dicho por los testigos Juan Carlos Tobón Marín y Jaime Ramiro Mora, aduce que acorde a lo por ellos manifestado, es claro que los conocimientos específicos que echó de menos el *ad quem*, para confirmar la determinación de primer grado, *«se encuentran inmersos en los estudios que realizó el demandante para adquirir el título de Tecnólogo en Administración Municipal, sumado a su experiencia y antigüedad en la Secretaría de Obras Públicas el Municipio de Medellín»*, sin que fuera necesario la certificación por escrito de tales conocimientos.

Por otra parte, sostiene el recurrente que el juez de segundo grado no apreció en su conjunto el documento que identifica el «*técnico administrativo, código 36718, categoría 3T*», visible a folios 40 a 41 del cuaderno primero, en el cual se encuentran determinadas las funciones generales y específicas, las exigencias en cuanto a experiencia, antigüedad y capacitación: y se determina el número de plazas; afirmando así que es el único que ejerce funciones propias del cargo objeto de la *litis*.

Finalmente, dice que el juez colegiado ignoró por completo los títulos de abogado y especialista en gestión pública obtenidos en el 2007 y 2008 (f.º 46 a 48), los que prueban que el actor ha alcanzado un nivel profesional, de tal manera que ha aumentado sus capacidades técnicas y jurídicas en relación con sus funciones y con la administración misma, al punto que resuelve derechos de petición, tal como lo respalda el testimonio de Luis Alberto Soto Gallo.

IX. LA RÉPLICA

Expone que en el cargo no se indican las pruebas que fueron apreciadas erróneamente y cuales dejadas de apreciar; y tampoco se expone, de manera precisa, que acreditan los medios de convicción y su incidencia en la decisión acusada, no cumpliendo el censor con los requisitos exigidos cuando el ataque se dirige por la senda de los hechos.

Sostiene que el cargo se fundamenta básicamente en la prueba testimonial, pese a que la misma no es calificada, como lo dispone el artículo 7º de la Ley 16 de 1969, que modificó el artículo 23 de la Ley 16 de 1968.

Finalmente expresa que el actor no acreditó que cuenta con conocimientos específicos en aplicación de herramientas técnicas de suelo, urbanismo, diseño y construcción, interventoría de obras y diseño lo cual es necesario para la sobreremuneración peticionada, conforme lo estableció el Tribunal; sin que los títulos de tecnólogo en administración pública y abogado, resultan insuficientes para dicho propósito, conforme se propone en el ataque, pues en el plenario no milita siquiera el *pensum* o la relación de materias que aprobó el actor para la obtención de tales títulos.

X. CONSIDERACIONES

El ataque que presenta el censor apuntan a demostrar que el Tribunal incurrió tanto en yerros fácticos como jurídicos, pues como el reajuste salarial que suplica el actor está fundado exclusivamente en que a pesar de estar nombrado como «Capitán de cuadrilla», realmente se encuentra desempeñando las funciones de «técnico administrativo código 36718, nivel 3T», le bastaba con demostrar que efectivamente desempeña las funciones propias de este último cargo, pues los conocimientos que se exijan para su cumplimiento se adquieren con la experiencia y la antigüedad en el ejercicio de tales labores;

que además por la falta de valoración de unas pruebas y la inadecuada apreciación de otras, el *ad quem* no advirtió que en razón a la citada experiencia y antigüedad en el cumplimiento de dichas labores, junto con su formación técnica y profesional, es claro que también cuenta con los conocimientos esenciales o específicos que se exigen para desempeñar ese cargo, que el Tribunal no tuvo como acreditados.

La Sala para desatar la acusación, debe dejar sentado que no son objeto de cuestionamiento las conclusiones fácticas del *ad quem*, consistentes en: *i)* que el recurrente ejerce las funciones de técnico administrativo, categoría 2T, de modo que pese a ostentar el cargo de capitán de cuadrillas recibe una sobreremuneración por las actividades que desempeña; *ii)* que el actor es tecnólogo en administración y cumple con apenas una de las exigencias de estudios para poder ejercer el cargo de técnico administrativo, categoría 36718, nivel 3T; *iii)* que satisface el requisito de antigüedad de 12 meses que requiere dicho cargo, en tanto presta sus servicios al demandado desde el 13 de mayo de 1985; y *iv)* que el demandante tiene pleno conocimiento de las labores que coordina y supervisa, además que es el funcionario que de forma exclusiva maneja el sistema de costos de la malla vial del Municipio de Medellín.

Puestas así las cosas, desde la órbita de lo fáctico y atención a los yerros endilgados, el problema a resolver por parte de la Sala consiste en establecer, si se equivocó el juez

colegiado al concluir que en el plenario no fue demostrado que el demandante cumpliera con las demás exigencias, esto es, tuviera conocimientos en aplicación de herramientas técnicas del suelo, urbanismo, diseño de construcción, interventoría de obras y diseño; requisitos específicos que se exigen para desempeñar el empleo respecto del cual pretende la nivelación salarial, que corresponde como ya se dijo, al de técnico administrativo, código 36718, categoría 3T.

Al respecto, en la prueba que milita a folios 39 a 40 del plenario, que corresponde al documento a por el que el Municipio de Medellín identifica el empleo respecto del cual, el actor aspira obtener su nivelación, se especifica, entre otras, su denominación, código, categoría, nivel, clase de empleo, que es de «*CARRERA ADMINISTRATIVA*». Así mismo, se establecen las competencias comunes y comportamentales, se describen las funciones y los requisitos que debe satisfacer el servidor público, así:

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO

DENOMINACIÓN: TÉCNICO ADMINISTRATIVO
CÓDIGO: 36718
CATEGORÍA: 3T
NIVEL: TÉCNICO
CLASE DE EMPLEO: CARRERA ADMINISTRATIVA

[...]

VI. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA

ESTUDIOS BÁSICOS: Título de formación tecnológica en el área Administrativa, Contable o Económica.

EXPERIENCIA: Doce (12) meses de experiencia laboral.

VIII. CONOCIMIENTOS ESENCIALES

[...]
SECRETARÍA DE OBRAS PÚBLICAS
DESPACHO
Sector Infraestructura Física

Sistemas de información automatizados (software de oficina, procesador de textos, hoja electrónica y correo electrónico), aplicación de herramientas técnicas del suelo, urbanismo, diseño y construcción, interventoría de obras y diseño.

Como se recuerda, no es objeto de cuestionamiento que el demandante cumple el requisito de estudio como de experiencia allí previstos; la controversia se centra en definir si en el proceso se acreditó que el actor cuenta con los conocimientos esenciales en torno a la «*aplicación de herramientas técnicas del suelo, urbanismo, diseño y construcción, interventoría de obras y diseño*», los cuales, conforme se desprende de la probanza objeto de estudio, también deben ser satisfechos para el desempeño del empleo denominado técnico administrativo, código 36718, categoría 3T.

Para la Sala, si bien en ninguna de las pruebas calificadas que se denuncian como erróneamente apreciadas, que corresponden a la obrantes a folios 18 a 22, 26 a 28, 40 y 41; y en las que se enlistan como no valoradas (f.º 46 al 49), se establece expresamente que el demandante cuenta con los conocimientos esenciales a que se hizo mención, pues las primeras hacen referencia a las diferentes funciones y actividades que cumple el actor al interior del Municipio de Medellín, sin especificar en concreto cuál es su formación o qué conocimiento tiene; y las segundas corresponden a copias de unos diplomas que

dan cuenta que el accionante ostenta los títulos de abogado, especialista en gestión pública y tecnólogo en administración municipal, sin detallar el *pensum* académico, de modo que se pueda establecer por la Sala que el actor cursó estudios o materias que le permitan tener conocimientos específicos respecto a la aplicación de herramientas técnicas del suelo, urbanismo, diseño y construcción, interventoría de obras y diseño; lo cierto es que a partir del contenido mismo de algunas de las funciones que la demandada certificó como desempeñadas por el demandante y de lo que se requiere para su correcta ejecución, es forzoso colegir que, realmente, éste sí tiene los conocimientos esenciales exigidos.

En efecto, si la accionada dio cuenta que el señor Morales Roldán, entre otras funciones, le corresponde: i) *«Verificar que la información de obras ejecutadas por Contrato y por Administración de Mantenimiento de Vías por superficie de rodadura, suministrada por los Capitanes de Cuadrilla y revisada y corregida por los Inspectores, esté completa para ser digitada al Software del Centro de Costos del Grupo de Pavimentos»* (f.º 17), como también *«Atender de forma oportuna los requerimientos del Jefe de la Dependencia, relacionados con información consignada en el Centro de Costos de las obras de Pavimentos* (f.º 18). Así mismo, según lo hizo constar la Subsecretaria de Talento Humano (f.º 20), el actor:

[...]

1. *Presta la asistencia técnica que en el área de su competencia, le sea solicitada*

2. *Registra y revisa las obras ejecutadas por administración directa y por contrato, al programa de costos y presupuestos.*
3. *Controla y corrige conjuntamente con los inspectores, la información de las obras ejecutadas en las vías*
[...]
5. *Contrala y verifica las cantidades de mezclas y bases asfálticas suministradas por los distribuidores de acuerdos con los recibos y planillas enviadas por los capitanes de cuadrilla.*

Dependencia que, con posterioridad y acorde a una visita ocular al puesto de trabajo, encontró que el trabajador: [...] 2 *Propone y controla métodos de trabajo, para apoyar el equipo de trabajo.* 3. *Participa, controla y verifica las cantidades de materiales para las obras.* 4. *Participa en conceptos y estudios técnicos de su competencia.* [...] (f.º 21)

Es claro entonces para la Sala, que por la naturaleza de estas funciones, para su cabal y correcto desempeño, el demandante cuenta con los conocimientos esenciales en aplicación de herramientas técnicas del suelo, urbanismo, diseño y construcción, interventoría de obras y diseño, que exige el Municipio de Medellín para fungir como técnico administrativo, código 36718, categoría 3T; pues sin estos, lógicamente, no podría, entre otras, cumplir actividades como prestar asistencia técnica, controlar y verificar las cantidades de materiales para las obras o participar en conceptos y estudios técnicos de su competencia.

Incluso, si el mismo Tribunal coligió que el demandante tiene pleno conocimiento de las labores que coordina y supervisa, además que es el funcionario que de forma exclusiva maneja el sistema de costos de la malla vial

del Municipio de Medellín, resulta claro que satisface las exigencias que luego el mismo juzgador echó de menos. En dicho sentido, si en el plenario está demostrada la capacidad del accionante en el desempeño de las actividades relacionadas con el cargo, junto la antigüedad en el puesto de trabajo, y formación básica exigida, resulta evidente que tiene la idoneidad respecto de las competencias exigidas para su desempeño, las cuales, frente al punto objeto de análisis, versan sobre tener conocimientos esenciales en unos aspectos en específico y no en la acreditación de algún tipo de estudio, de allí que su demostración no estaba atada a ostentar un título de formación específico, como si ocurre con las exigencias enlistadas en el acápite referente a «*REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA*».

En suma, desde la órbita de lo fáctico, se equivocó el juez de segundo grado al colegir que no era posible acceder a la nivelación salarial deprecada, por no haber acreditado el actor que cuenta con los conocimientos esenciales que se exigen para el empleo denominado técnico administrativo, código 36718, categoría 3T, pues no tuvo en consideración que las funciones que desempeña el demandante se encuentran estrechamente ligadas con la aplicación de herramientas técnicas del suelo, urbanismo, diseño y construcción, interventoría de obras y diseño, de modo que el catalogo transcrito de actividades que ejecuta, no sólo develaban un ejercicio directo y personal, sino una labor propia y confiada a quienes cuentan con ese tipo de conocimientos.

Aunado a lo anterior, y desde el punto de vista jurídico, es de resaltar que en casos como en el *sub lite*, en donde el reajuste salarial que se reclama, en razón de haber desempeñado las funciones de un cargo y no con fundamento en la comparación con otro compañero determinado, basta con demostrar, en principio, como en efecto ocurrió, que se ejecutaron esas mismas actividades que corresponden a dicho cargo, el cual tiene previamente una remuneración asignada. En sentencia CSJ SL 2 nov. 2006, rad. 26437, dijo la Sala:

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).

De allí que para la Sala, en el presente asunto, tampoco resultaba válido ni objetivo negar el reconocimiento del salario peticionado, frente a quien prestó su fuerza de trabajo por un estipendio que no correspondía a su capacidad profesional, al compromiso y la responsabilidad asumida, por no contar con los conocimientos específicos exigidos para el empleo, pese a que demostró que desempeña con suficiencia las labores propias del cargo al que aspira y cumple, además, con los requisitos de experiencia laboral y estudios básicos exigidos.

Así se afirma, por cuanto si en este caso el

fundamento para reclamar la nivelación salarial impetrada consistía en la existencia de un escalafón que fija los salarios para el puesto de trabajo de «*técnico administrativo, categoría 36718, nivel 3T*», bastaba al demandante demostrar que cumplía las funciones inherentes a ese cargo.

Distinto sería el caso, si tal exigencia (conocimientos específicos) se tradujera, en la práctica, en una mayor eficiencia o eficacia, o en funciones adicionales, lo que permitiría la posibilidad de una mayor remuneración para quien los exhiba, situación que no se encuentra planteada ni evidenciada en el caso que se examina, y no lo podía estar, en razón a que el centro del debate no fue la eficiencia, eficacia y efectividad, sino en el hecho de que, el actor pese a desempeñar en la realidad las funciones propias de «*técnico administrativo, categoría 36718, nivel 3T*» y contar con los requisitos de antigüedad, estudio como de experiencia requeridos, no recibe la remuneración asignada para dicho cargo.

Aquí es oportuno recordar lo adoctrinado por esta Corte en sentencia CSJ SL16217-2014, reiterada en decisión CSJ SL11267-2017, cuando, refiriéndose a uno de los factores que integran el concepto de eficiencia, como lo es la formación académica, precisó lo siguiente:

La eficiencia es la cualidad que permite la realización de una tarea con utilización de los recursos estrictamente necesarios, vale decir, cumplir el cometido sin derroche de recursos. Se ha diferenciado de la eficacia, que consiste en el logro de las metas. La combinación de ambas cualidades redundará en la efectividad.

La Sala ha considerado que, aparte de un puesto igual y una jornada igual, para exigirse la igualdad retributiva es necesario que haya similar efectividad («eficiencia» en los términos del CST) entre los trabajadores que se comparan. Y bajo ese concepto ha asimilado nociones como «rendimiento físico», «antigüedad», «experiencia», «adaptación al medio de trabajo», «iniciativa», «destreza», etc.

También bajo ese concepto de “eficiencia”, la Sala ha entendido cobijadas las nociones de “nivel profesional o académico”, “capacitación o nivel de educación” o “capacitación para el cargo”. Así, la Sala precisa que una situación particular y diferente se presenta cuando un empleado es sujeto de un plan de carrera, deliberadamente y formalmente establecido o acordado entre dicho empleado y su empleador, que probablemente llevará a aquel en el futuro –si el plan se desarrolla en la forma prevista- al desempeño de cargos de mayor responsabilidad y liderazgo dentro de la organización empresarial. Es decir, hay una proyección estructurada y formal de desarrollo del empleado, conformada con planes de formación académica, exposición o ejercicio de funciones para desarrollar destrezas, modelamiento de actitudes, formación en valores, etc. En tal caso, las calificaciones y títulos profesionales que acredite ese empleado en desarrollo de su plan de carrera, podrían ser motivo suficiente y legítimo para conferirle un trato salarial diferente, frente a otros empleados que desempeñen su mismo puesto, en las mismas condiciones de jornada y eficiencia, pero que no sean sujetos de un plan de carrera dentro de la empresa.

Todos los conceptos señalados anteriormente han de entenderse subsumidos bajo el más contemporáneo concepto de “competencia”, que consiste en las capacidades adquiridas y demostradas para realizar una labor. Capacidades estas referidas a habilidades, conocimientos, valores y actitudes, requeridos para solucionar problemas en un determinado ámbito laboral. Pero nótese que tener la “competencia” para desarrollar con efectividad una labor no es lo mismo que tener sólo conocimientos o formación académica –así sean los exigidos para el cargo-, porque éstos son sólo parte de los elementos necesarios para adquirir competencia en un determinado campo. Para tener la competencia se requiere, además, la habilidad o destreza, los valores y las actitudes personales pertinentes, elementos éstos que no se adquieren necesariamente con sólo cursar y aprobar los programas de formación académica que se señalen para el puesto o cargo.

Lo anterior quiere decir, que si uno de los trabajadores acredita mejores títulos académicos, éstos podrán sustentar un mejor trato retributivo, pero si –en principio- esos títulos redundan en la práctica en una mejora del factor subjetivo ya mencionado, vale decir, una mejor eficiencia, una mejor competencia en el puesto de trabajo. Así, la simple circunstancia de que uno de ellos tenga una mejor formación académica, pero sin que esta se refleje en una

mejora cualitativa en su eficiencia, no le atribuye, per se, derecho a reclamar una mejor retribución, ni al empleador a dispensársela con tal motivo exclusivo.

En las metodologías de clasificación salarial se ha consagrado desde hace años el concepto de «know how». Este es el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas, requerido para desempeñar apropiadamente, en la práctica, un oficio. Se habla de que alguien posee «know how» cuando realiza su oficio adecuadamente, según los parámetros establecidos. Si dos trabajadores poseen el mismo «know how», deberían ser retribuidos igual. Pero acá debe resaltarse algo importante: el «know how» se tiene y se aprecia, con prescindencia de cómo el trabajador ha adquirido los conocimientos, habilidades o destrezas que lo configuran. Así, dos trabajadores podrían desempeñar aceptablemente el mismo oficio, con igual nivel de eficiencia (al poseer ambos el mismo «know how»), a pesar de que quizás tengan formaciones académicas diferentes. O incluso uno de ellos, no obstante exhibir mejores títulos académicos que el otro, podría presentar un nivel inferior de eficiencia en comparación con éste, quien exhibe un mejor «know how» debido por ejemplo a tener una vasta experiencia, que su par no posee y no logra compensar con su formación académica. En resumen, si dos trabajadores exhiben, en la práctica, el mismo «know how», deberán ser retribuidos igual, sin importar de dónde éste proviene, vale decir, si de la formación académica o de la experiencia.

El trato discriminatorio es patente cuando el empleador, a partir de cierto momento, comienza a hacer una especial exigencia de calificación profesional para quienes desempeñen determinado puesto de trabajo. Y a pesar de que quienes acrediten tal exigencia y quienes no lo hacen, realizan el mismo trabajo, en la misma jornada y con las mismas condiciones de eficiencia (entendida con el alcance explicado), remunera mejor a los primeros. En este caso, la diferencia retributiva es discriminatoria, pues sencillamente, el tertium comparationis elegido por el empleador (la sola formación o calificación, sin que se aprecie un mejor desempeño del puesto u oficio, debido a una mejor competencia o «know how»), no es relevante u objetivo para justificar ese trato diferente. No existe en este caso una relación determinante, vale decir, de causa a efecto, entre la calificación o formación académica y la mejor realización práctica del trabajo con el estándar apropiado por efecto de una mejor competencia o «know how».

[...]

No se trata, entonces, de desincentivar la formación profesional. Se trata, más bien, de que ella, junto con otros factores como las habilidades o destrezas, las actitudes y los valores necesarios se acrisolen en competencias adecuadas y se traduzcan fácticamente en un mejor desempeño (eficiencia). Será este último el verdadero factor que pueda justificar una diferencia de trato retributivo, y no

la simple exhibición de un título, sin demostrar la mejor repercusión de éste en el trabajo. (Subraya la Sala).

Lo expuesto no significa que no sea válido exigir una mejor formación o la acreditación de ciertos requisitos para desempeñar un determinado puesto de trabajo, pues ello es del fuero propio del empleador, así como la posibilidad de establecer las categorías salariales que él considere apropiadas, pero la consecuencia para el accionante –en caso de no reunir los requisitos legales–, que no ocurre en el presente evento, sería la imposibilidad legal de desempeñarlo y no la de recibir una menor remuneración con respecto a quien los acredite.

Ahora bien, pese a que lo precedente le da la razón a la censura en sus acusaciones resultando fundado el cargo, lo cierto es que, la Corte encontraría en sede de instancia y al revisar sin limitación alguna la decisión del *a quo*, pues la misma fue remitida al superior en virtud del grado jurisdiccional de consulta, que contrario a lo afirmado por la parte demandante, en este caso en particular no es dable acceder a las súplicas imploradas, por cuanto existe una incompatibilidad legal que impide ordenar la nivelación salarial perseguida que de origen al pago de las diferencias o reajustes demandados con las correspondientes indemnizaciones, que tiene que ver con el régimen salarial propio de los trabajadores oficiales, que llevaría a adoptar la misma solución absolutoria a la que llegó el Tribunal, conforme a continuación pasa a explicarse.

En efecto, no es objeto de discusión que el actor

ostenta la condición de trabajador oficial, conforme lo reconoce la misma demandada en la documental que obra a folio 49, en la que se manifestó que éste ostenta esa calidad desde «el 13 de mayo de 1985», lo cual igualmente se certificó a folio 50 y vto. por parte del líder de proyecto del equipo de nómina de la unidad administración talento humano del Municipio de Medellín, al hacer constar que dicho «*servidor ostenta la calidad de Trabajador oficial*».

En la mencionada condición, el demandante pretende percibir la remuneración establecida al interior del Municipio de Medellín, para el cargo de técnico administrativo, código 36718, categoría 3T, más sin embargo la Sala observa, que tal empleo, conforme se desprende de la documental que milita a folios 39 a 40, es de «*CARRERA ADMINISTRATIVA*», sin que fuera objeto de discusión al interior del presente proceso la categorización de ese empleo.

Lo anterior deja al descubierto, que con independencia de que el accionante como quedó visto, reúna a satisfacción los requisitos de estudio, antigüedad, experiencia, conocimientos y funciones para poder desempeñar ese puesto de trabajo, su retribución que corresponde a la de un empleo de carrera administrativa, se encuentra reservada al régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, cuyo tratamiento según la Constitución Política y la ley difiere sustancialmente de la remuneración de los trabajadores oficiales, quienes como el promotor del proceso, sus «*SALARIOS Y FACTORES*

SALARIALES» como las «*PRESTACIONES SOCIALES*» recibidas, comprende no solo el salario básico mensual pactado y las prestaciones legales, sino también algunos beneficios consagrados en las convenciones colectivas de trabajo, tal como lo certifica el ente demandado a folio 50 y vto., y en tales circunstancias jurídicamente no resulta posible otorgar la nivelación salarial demandada, en los términos implorados en la presente acción judicial.

Es más, cabe recordar que, la naturaleza de la vinculación con la administración y su clasificación, para el presente asunto en el nivel municipal, ya sea como empleado público o trabajador oficial, es un aspecto privativo del legislador territorial, y de ello depende el régimen salarial y prestacional a aplicar. Es por esto que por acuerdo entre el empleador y sus trabajadores no es viable modificar tales regímenes. De ahí que no sea de recibo una aspiración de nivelación o incremento salarial respecto de un empleo que es de carrera administrativa, propia de los empleados públicos, siendo el solicitante un trabajador oficial como en este caso acontece, situación que imposibilita su declaración y reconocimiento por parte de la justicia ordinaria laboral.

En sentencia de la CSJ SL, 20 may. 2008 rad.32000, en cuanto a esa distinción entre los regímenes salariales y prestacionales de los trabajadores oficiales y los empleados públicos, se dijo:

La Constitución Política marca los derroteros fundamentales en la regulación del tratamiento que se le puede ofrecer a los servidores públicos.

La naturaleza de la vinculación con la administración como definitoria del régimen que corresponde al servidor público, ya como empleado público o como trabajador oficial, no puede ser materia de acuerdos entre el empleador y sus trabajadores; es un aspecto privativo del legislador, pues como ha precisado la Corte Constitucional:

Por mandato constitucional corresponde exclusivamente al Congreso a través de la ley determinar la estructura de la administración en lo nacional, a las Asambleas en lo departamental, y a los Concejos en lo municipal y distrital. Sentencia C 484 del 30 de octubre de 1994.

La intangibilidad de la naturaleza del vínculo se extiende a la del régimen que apareja; de esta manera no son válidos los pactos generales que supongan la supresión del propio y la adopción de uno ajeno; ha enseñado la Sala: C.S.J. sentencia del 8 de abril de 1999, radicación 11532.

Aun cuando es cierto que los trabajadores oficiales pueden en determinados aspectos específicos gobernarse por disposiciones estatuidas para los particulares, no pueden por convenio con sus empleadores adoptar integralmente – como razonablemente puede entenderse pretendió en el contrato bajo examen – el régimen de estos pues ello equivaldría a desconocer la naturaleza jurídica que imperiosamente les otorga la Ley, o si se quiere sería tanto como asignar patente de curso para que a través de la contratación individual se alterase el régimen jurídico impuesto por normas de obligatoria acatamiento, dejando a la sola voluntad de las partes el escogimiento de la legislación aplicable.

Si bien el Constituyente, en el artículo 125 de la Carta Política, reserva para el legislador la definición del régimen salarial y prestacional, las condiciones de ingreso y retiro, lo hace exclusivamente respecto a los empleados públicos; en relación con los trabajadores oficiales el mandato superior - el literal f del artículo 150 C.P.- se limita a asignarle a la ley la función de regular el régimen de prestaciones sociales mínimas; en este marco tienen cabida los acuerdos suscritos por las partes de la relación laboral que mejoren sus condiciones de trabajo de los trabajadores oficiales respecto a las previstas en la Ley.

Igualmente, en sentencia de la CSJ SL 10610-2014, rad. 43847, la Sala precisó que «el hecho de que la definición

de la controversia sea de derecho sustancial, no significa que en su defensa la accionada pueda admitir o allanarse a la calidad del vínculo que el demandante afirme tener para con la administración pública -como lo pretende hacer ver el actor bajo el argumento de que la entidad demandada aceptó que era trabajador oficial-, por cuanto como se dijo en precedencia, es la ley la que en definitiva determina la naturaleza del vínculo del servidor, no la voluntad de las partes».

Del mismo modo, sobre la regulación de salarios y prestaciones sociales, según el servidor sea un trabajador oficial o un empleado público, en sentencia CC C 090 de 2002, igualmente se puntualizó:

Diferencias entre trabajadores oficiales y empleados públicos.

11. Tal y como lo manifestó esta Corporación en sentencia C-003/98, el constituyente siguió conservando la diferencia establecida por la jurisprudencia y la doctrina, anterior a 1991, entre los servidores del Estado. Por ejemplo, en los artículos 123 y 125, la Carta da un trato distinto a los trabajadores y a los empleados públicos. En efecto, en la primera de las disposiciones, claramente estipula que dentro del concepto genérico de servidores públicos estarán comprendidos "los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente".

12. Pero de la Constitución no pueden extraerse los elementos conceptuales que permitan diferenciar definitivamente esas figuras, especialmente porque la misma Carta autoriza al legislador para que sea él quien determine cuál es el régimen aplicable a cada una de las distintas clases de servidores. De hecho, aunque el propio texto constitucional brinda algunos criterios básicos para su desarrollo, como sucede por ejemplo en el artículo 125 constitucional, en donde los trabajadores oficiales están excluidos del sistema de carrera administrativa, debe entenderse que los restante elementos conceptuales pueden ser configurados por el legislador.

13. *Por esta razón, resulta válido afirmar que es la ley el lugar idóneo en donde el concepto se llena de contenido y donde puede determinarse el régimen aplicable a cada uno de ellos. En este sentido, a través de la legislación podrán regularse distintamente los aspectos salariales, prestacionales, disciplinarios y laborales en general, para cada una de esas figuras. Obviamente la discrecionalidad del legislador para diferenciar a los empleados y trabajadores del Estado no es absoluta, especialmente porque en su ejercicio no puede desconocer los límites que impone la Constitución y los derechos fundamentales de las personas. La legislación sobre la materia en ningún caso podría ir en contravía de los principios mínimos fundamentales del trabajador, como la igualdad de oportunidades, la remuneración vital, la estabilidad, la favorabilidad y la primacía de la realidad sobre las formalidades, entre otros (artículo 53 C.N.).*

14. *En conclusión, los trabajadores y los empleados del Estado están subjetivamente en situaciones distintas, y corresponde al legislador definir, racional y proporcionalmente, cuándo un servidor público está cobijado por una u otra regulación*

Así las cosas, como no es factible jurídicamente aplicar a un empleado público una norma convencional para otorgarle un beneficio allí consagrado, máxime que la fuente legal de esta clase de derechos que lo es el artículo 467 del CST, se refiere expresamente a que las condiciones a fijar en una convención colectiva de trabajo regirán son los «*contratos de trabajo*»; en igual forma no es posible conceder una nivelación salarial a un trabajador oficial con los parámetros y condiciones de un empleo de carrera administrativa, ni con aplicación del régimen salarial y prestacional propio de los empleados públicos del orden municipal.

Dicho de otra manera, en este asunto en particular, no es viable acceder a la recategorización salarial reclamada,

respecto de lo devengado en un cargo de carrera administrativa, por tener un régimen salarial diferente al de los trabajadores oficiales que es la calidad que ostenta el demandante y como se vio no fue materia de discusión en el asunto que ocupa la atención de la Sala.

En estos eventos y para el caso en concreto, corresponde al juzgador indagar si se cumplen con la totalidad de exigencias para acceder a la nivelación salarial que se demanda, que comprende no solo los requisitos inicialmente verificados al resolverse los cargos propuestos en casación, sino también el régimen salarial y prestacional aplicable según la naturaleza jurídica de la vinculación laboral. Tal como se dejó sentado por la Sala, cuando enseñó que *«... es legítimo que existan diferencias razonables en la remuneración de los trabajadores, siempre y cuando estén fundadas en razones objetivas, como el régimen jurídico que se les aplica, o surgidas de aspectos relativos a la cantidad y la calidad del trabajo realizado, tales como la antigüedad del trabajador, la capacidad profesional, las condiciones de eficiencia, el rendimiento, la jornada laboral, etc.»* (CSJ SL, 10 jun 2005, rad. 24272).

De suerte que, sin perjuicio de que el juez colegiado hubiera incurrido en los yerros jurídicos y fácticos denunciados, y con independencia del tratamiento en su remuneración que al demandante le viene dando el ente territorial demandado, ello de acuerdo con el cargo que éste actualmente desempeña, la decisión recurrida no será casada, toda vez que como se explicó, en sede de instancia,

esta Sala llegaría a la misma decisión absoluta, debido a que por la naturaleza jurídica del empleo sobre el que soporta el actor la pretensión de la nivelación salarial implorada y sus consecuencias, en relación a un empleo que es de carrera administrativa, cuyo salario en la forma determinada por la ley no resulta aplicable a los trabajadores oficiales, por ser incompatibles tales regímenes, no es posible acceder a conceder la asignación salarial anhelada.

No se causan costas en el recurso extraordinario, dado que, aunque los cargos fueron fundados finalmente no prosperaron.

XI. 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, **NO CASA** la sentencia proferida por Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín, el 17 de mayo de 2013, en el proceso ordinario que promovió **NICOLÁS FABIÁN MORALES ROLDAN** contra el **MUNICIPIO DE MEDELLÍN**.


Costas como se indicó en la parte motiva.

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

MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO

DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA


ERNESTO FORERO VARGAS


 República de Colombia
 Corte Suprema de Justicia
 Sala de Casación Laboral
 Secretaria Adjunta

Se deja constancia que en la fecha se desfija edicto.

Bogotá, D. C., 12 JUN 2018 5:00 P.M.


SECRETARÍA AJUNTA


 República de Colombia
 Corte Suprema de Justicia
 Sala de Casación Laboral
 Secretaria Adjunta

Se deja constancia que en la fecha se fijó edicto.

Bogotá, D. C., 12 JUN 2018 8:00 A.M.

SECRETARÍA AJUNTA


 República de Colombia
 Corte Suprema de Justicia
 Sala de Casación Laboral
 Secretaria Adjunta

Se deja constancia que en la fecha y hora señaladas, queda ejecutoriada la presente providencia

Bogotá, D. C., 15 JUN 2018 Hora: 5:00 P.M.

SECRETARÍA AJUNTA