

Análisis jurisprudencial

**A TRABAJO IGUAL, SALARIO IGUAL: LA
CARGA DE LA PRUEBA EN PROCESOS DE
NIVELACIÓN SALARIAL SEGÚN LA
JURISPRUDENCIA DE LA CORTE SUPREMA
DE JUSTICIA**

Julián Díaz Acosta y Juan Diego Dimaté

I. La normatividad laboral sobre nivelación salarial

Imaginemos el siguiente caso: Juan es un trabajador de la sociedad Acme S.A.S., y se desempeña como operario de las calderas de la salario. Por su trabajo, Juan recibe un salario mensual de COP \$1.000.000. Un día, conversando durante el almuerzo con su compañero Pedro, quien también trabaja como operario de calderas, Juan se entera que Pedro recibe un salario de COP \$1.200.000. Ambos han trabajado para la compañía durante un año, a lo largo del cual Pedro ha recibido como remuneración COP \$2.400.000 más que Juan, es decir, 2.4 veces el salario el salario de Juan por el desempeño de la misma labor.

El caso anterior riñe con la idea de justicia que inspira el aforismo “a trabajo igual, salario igual”. Desafortunadamente, este tipo de casos no es poco común en Colombia. ¿Cuáles son las opciones que la legislación laboral le otorga a los trabajadores que viven una situación similar a la de Juan? Pues bien, el texto original del artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) establece:

ARTÍCULO 143. A TRABAJO IGUAL, SALARIO IGUAL.

1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en éste todos los elementos a que se refiere el artículo 127.

2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.

El primer numeral del artículo 143 establece los tres elementos que constituyen “igual trabajo”: (i) igual cargo o posición, (ii) igual jornada (iii) e iguales condiciones de eficiencia en el desempeño de la labor. La concurrencia de estos tres elementos da lugar a la nivelación salarial entre trabajadores que desempeñan un mismo trabajo pero no devengan una remuneración equivalente.

Después de 60 años de la entrada en vigencia del CST, el Congreso de la República expide la ley 1496 de 2011. Esta norma modifica algunos artículos del CST y tiene como objeto, según su artículo 1º:

garantizar la igualdad salarial y de cualquier forma de retribución laboral entre mujeres y hombres, fijar los mecanismos que permitan que dicha igualdad sea real y efectiva tanto en el sector público como en el privado y establecer los lineamientos generales que permitan erradicar cualquier forma discriminatoria en materia de retribución laboral.

La ley agrega al artículo 143 del CST un tercer numeral, el cual dispone:

3. Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación.

La disposición anterior asigna explícitamente al empleador la carga de probar los factores objetivos de diferenciación en materia retributiva. Si se demuestra un trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, y el empleador no logra justificarlo, procede la nivelación salarial en favor del trabajador.

II. La carga de la prueba en los procesos de nivelación salarial de acuerdo a la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia

Como se explicó, el numeral 1º del artículo 143 del CST define el “trabajo igual” entre trabajadores a partir de tres elementos: igualdad de cargo, jornada y eficiencia. Estos elementos son necesarios para que proceda la nivelación en favor del trabajador, pero ¿a quién le corresponde probarlos en un proceso laboral de nivelación salarial?: ¿al trabajador? o, por el contrario, ¿debe el empleador justificar su trato diferenciado? Téngase en cuenta que el numeral 3º que introduce la ley 1496 al art. 143 del CST solo entra a regir a partir de diciembre de 2011. ¿A quién le correspondía la carga probatoria en las relaciones causadas antes de la entrada en vigencia de esta ley?

Respecto a este asunto existe un amplio número de sentencias proferidas por la Corte Suprema de Justicia desde 1957¹. Ese año la corporación dicta su primera sentencia sobre nivelación salarial². En ella, se resuelve la situación de Agustín Yáñez, un trabajador que se desempeñó como topógrafo de la compañía Madigan Hyland South American Corporation entre noviembre de 1953 y noviembre de 1954. Mientras el sr. Yáñez devengó \$600 a lo largo de la relación laboral, otros topógrafos de la empresa, que prestaban sus servicios en la misma región, recibían \$800 e incluso \$1.000 mensuales. En consecuencia, el demandante solicita que se obligue a la sociedad a pagar la diferencia entre su remuneración y la de los demás topógrafos cuya retribución fue superior.

Aunque el juez de primera instancia concede la nivelación salarial, el de segunda instancia revoca tal decisión. Para comenzar, el Tribunal admite que a lo largo del proceso se probó que el sr. Yáñez se desempeñó como topógrafo de la compañía, devengando una remuneración inferior a la de sus compañeros. Sin embargo, el demandante no logró probar que realizó su labor en iguales condiciones de calidad, situación que lleva al Tribunal a negar la nivelación. El demandante recurre la sentencia en casación, apelando a los elementos probatorios del proceso, pues en su curso la sociedad demandada, mediante confesión, reconoció que Yáñez desempeñó a su satisfacción las funciones de topógrafo y no tuvo queja alguna sobre su desempeño laboral. Según la argumentación del demandante, al desestimar tal confesión como prueba de las condiciones de eficiencia en las que el demandante desempeñó su labor, el juez de segunda instancia incurrió en error de hecho.

Tras considerar este argumento, la Corte decide casar parcialmente la sentencia y concede la nivelación salarial, pues considera que, efectivamente, si el empleador admite que su trabajador desempeñó su labor “en condiciones normales”, sin tener quejas sobre él, significa inequívocamente que su trabajo se dio en iguales condiciones de calidad en

¹ Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, sentencia del 22 de marzo de 1962, M.P. José Joaquín Rodríguez; Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, sentencia del 23 de noviembre de 1966, M.P. Ramiro Araújo Grau; Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, sentencia del 23 de noviembre de 1967, M.P. Jorge Enrique Arboleda; Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, sentencia del 3 de febrero de 1969, M.P. Enrique Arrázola Arrázola; Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, sentencia del 26 de noviembre de 1967, M.P. Jacobo Pérez Escobar.

² Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, sentencia del 14 de noviembre de 1957, M.P. Juan Benavides Patrón. Esta sentencia se dicta poco después de la incorporación del Tribunal Supremo del Trabajo a la Corte Suprema de Justicia como Sala de Casación Laboral en julio de 1957.

relación con sus compañeros. En cualquier caso, nótese que la Corte sostiene que es al actor a quien corresponde demostrar los tres elementos a los que se refiere el num. 1 del art. 143 en los procesos de nivelación salarial, según la “regla universal” en materia probatoria³. El elemento que la sentencia aporta consiste en determinar que la confesión del empleador en los términos descritos constituye prueba del elemento eficiencia.

En otro caso, resuelto en sentencia del 23 de noviembre de 1967, la Corte reafirma la anterior posición al estudiar la nivelación salarial solicitada por Miguel Barrantes, trabajador de la sociedad Acerías Paz del Río S.A.. El sr. Barrantes laboró para la compañía como operador de calderas entre 1955 y 1958, devengando un salario inferior al de uno de sus compañeros, quien desempeñaba el mismo cargo. Aunque los jueces de instancia concedieron el reajuste salarial, la sociedad condenada recurre en casación argumentando que los jueces de instancia apreciaron erróneamente las pruebas del proceso y encontraron probadas, sin estarlo, la igualdad en el cargo, en las jornadas y en las condiciones de eficiencia.

La Corte, finalmente, le da la razón a la sociedad y casa la sentencia en lo relacionado con la nivelación salarial concedida. Aunque la Corporación considera que sí se demostró que ambos trabajadores ocupaban la misma posición laboral y recibían remuneraciones diferentes, el demandante no consiguió probar la igualdad en las condiciones de eficiencia. Al respecto, dice la Corte:

Para que sea jurídicamente viable una condenación en orden a nivelar los salarios disfrutados por un trabajador en relación con otro, de acuerdo con el artículo 143 del Código Sustantivo Trabajo, se precisa demostración plena de que ambos desempeñaron el mismo puesto, tuvieron igual jornada de trabajo y actuaron con la misma eficacia. La prueba de estos hechos corresponde darla al trabajador que alega haberse encontrado en las tres circunstancias enunciadas, pues con ello pretende modificar en su favor una situación jurídica vigente, cual es el salario pactado con el patrono (...) y sabido es que la carga de la prueba pesa sobre quien busca cambiar la situación jurídica en que se encuentra, por otra que lo favorece.

En suma, según la Sala, quien alega prueba, y, por ello, si el trabajador demanda al empleador para que se declare la obligación de reajustar su salario, le corresponde al trabajador de manera exclusiva probar los elementos a que se refiere el numeral 1º del artículo 143.

³ Esta es la misma posición que se deduce de los argumentos del demandante.

La anterior posición se ha mantenido sin mayor modificación a lo largo de la jurisprudencia de la Corte. Más recientemente⁴, la Corporación ha confirmado su postura en varias decisiones, entre las cuales cabe resaltar dos: las sentencias del 25 de septiembre de 1997 y del 20 de octubre de 2006. La primera de ellas aborda el caso de Edgar Bárcenas, un trabajador que laboró para Bavaria S.A. entre los años 1958 y 1991. Bárcenas demandó a dicha sociedad para que le reconociera la nivelación salarial y remunerativa a que creía tener derecho. Argumentó que aunque trabajó para la sociedad como Jefe de Servicios Contables, en varias ocasiones le fue encargada la jefatura de la División de Contabilidad—un cargo de mayor responsabilidad y remuneración dentro de la organización. Con todo, su salario y demás reconocimientos y prestaciones siempre fueron calculados con base en el salario que le correspondía como Jefe de Servicios Contables, omitiendo la remuneración asignada al cargo de mayor rango que desempeñó ocasionalmente.

Aunque en su sentencia el juez de segunda instancia decide reconocer la nivelación salarial, finalmente la Corte casa parcialmente dicha decisión. Otra vez más, el Alto Tribunal explica que para declarar la nivelación salarial no basta con que el trabajador demuestre que una persona ocupaba un cargo idéntico al suyo, devengando una mayor remuneración, sino que es necesario, además, probar que lo hizo en la misma jornada y en similares o superiores condiciones de eficiencia. Este último elemento no logró ser probado por el demandante a lo largo del proceso y, por lo tanto, el Tribunal de segunda instancia incurrió en error de hecho al haber declarado el reajuste salarial.

A pesar de que en las consideraciones de su decisión la Corte se refiere fugazmente al “principio de la carga de la prueba previsto en las normas procesales”, en el resto de su argumentación se limita a hablar de los elementos probatorios particulares que se obtuvieron a lo largo del proceso. Por lo demás, la sentencia se queda corta en una argumentación más genérica y mejor fundamentada sobre la teoría de la prueba en procesos de nivelación salarial⁵.

⁴ Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, sentencia del 25 de septiembre de 1997, Rad. 9255, M.P. Fernando Vásquez Botero; Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, sentencia del 24 de mayo de 2005, Rad. 23148, M.P. Pedro Octavio Munar Cadena; Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, sentencia del 10 de junio de 2005, Rad. 24272, M.P. Gustavo José Gnecco; Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, sentencia del 20 de octubre de 2006, Rad. 28441; Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, sentencia del 5 de febrero de 2014, Rad. 24272, M.P. Gustavo José Gnecco.

⁵ Pese a lo dicho, la asignación de la carga probatoria de manera exclusiva al trabajador se encuentra implícita en la argumentación de la Corte. De hecho, es

Es precisamente esta la falencia que corrige la Corte en su sentencia del 20 de octubre de 2006. En ella se estudia el recurso de casación interpuesto por Carlos Fradique contra la sentencia dictada por el juez de segunda instancia en el proceso laboral de nivelación salarial contra la Universidad Autónoma de Colombia. El sr. Fradique se había desempeñado como docente de medio tiempo de la Facultad de Derecho de dicha Universidad, devengando un salario inferior al de algunos docentes en su misma condición laboral. Por ello, el actor solicita que la Universidad le retribuya la diferencia entre su salario y el de sus compañeros, desde el momento de su vinculación con la entidad hasta la fecha de su retiro.

Aunque el juez de primera instancia concede la nivelación salarial, el de segunda instancia la niega. El Tribunal argumenta precisamente que el actor no cumplió con los mínimos probatorios para demostrar un trato discriminatorio en materia retributiva. Por el contrario, las condiciones de sus compañeros en materia de antigüedad, fecha de ingreso, carga académica, entre otros criterios, son suficientes para justificar que el salario del actor sea inferior al de sus compañeros.

En su recurso ante la Corte, el sr. Fradique aduce que en los procesos de nivelación salarial debe establecerse de manera objetiva que se le ha pagado menos salario a un trabajador que desempeña su trabajo en un puesto igual y con igual jornada que otros trabajadores del mismo establecimiento o empresa. Una vez se establecen tales hechos, corresponde al empleador la carga de probar que no son iguales las condiciones de eficiencia de quien reclama un salario igual al de otros trabajadores cuyo puesto y jornada es la misma. La Corte analiza tales argumentos y decide no casar la sentencia.

En su argumentación, la Corporación empieza por reconocer que el artículo 143 “en momento alguno establece reglas de la carga de la prueba, en el sentido de determinar a cuál parte involucrada le corresponde probar los requerimientos contenidos en dicho precepto legal”. Para resolver la cuestión, entonces, debe interpretarse el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, aplicable mediante analogía en materia laboral, el cual establece el principio universal en cuestión de la carga probatoria según el cual quien afirma una cosa es quien está obligado a probarla. Como en los procesos de nivelación salarial es el trabajador quien alega un trato discriminatorio en materia retributiva, no tiene fundamento jurídico, como argumenta la defensa del sr. Fradique, que el trabajador sólo esté

precisamente ese el argumento que utiliza el recurrente para fundamentar el cargo que, en últimas, es el que motiva la casación de la sentencia del Tribunal.

obligado a probar dos de los elementos señalados por el num. 1 del art. 143 del CST, el puesto y la jornada iguales, trasladando la carga de la prueba sobre las condiciones de eficiencia al empleador. Por el contrario, le corresponde al trabajador probar los tres elementos. Como en el caso que estudia el demandante no cumplió con la carga probatoria que le correspondía, la Corte decide confirmar la sentencia de segunda instancia.

III. Cambio en la línea jurisprudencial: La carga dinámica de la prueba y el numeral 3° del art. 143 del CST

Sintetizando lo expuesto hasta ahora, se puede decir que la posición dominante de la Alta Corte ha sido la de asignar al trabajador, de manera exclusiva, la carga de probar los elementos a que se refiere el numeral 1° del artículo 143 del CST (igual cargo, igual jornada e iguales condiciones de eficiencia) para que el juez laboral ordene la nivelación salarial. Sin embargo, la argumentación jurisprudencial por parte de la Sala Laboral cambia en la sentencia del 10 de diciembre de 2014⁶. Sin duda, el cambio en la posición del Alto Tribunal se ve fuertemente influenciado por la expedición de la ley 1496 de 2011, la cual, como se mencionó anteriormente, adiciona un tercer numeral al artículo 143 del Código Sustantivo de Trabajo.

En este caso, se estudia la situación de Hernando Herrera Forero, quien trabajó durante 14 años para el hoy llamado banco BBVA a través de contrato laboral a término indefinido. Por casi 10 años Herrera se desempeñó como “Responsable Senior”, pero tiempo después se le ratificó en un cargo superior, como “Responsable de Departamento III”, el cual desempeñó hasta la fecha de su despido sin justa causa. Pese a ser ascendido a un cargo de mayor responsabilidad, al trabajador le fue asignada la misma retribución salarial del cargo “Responsable Senior”, mientras que el salario de uno de sus compañeros, quien desempeñaba el mismo cargo, era casi un 25% superior. Las mencionadas situaciones de hecho motivan a Herrera a solicitar (i) su reintegro a la compañía o su debida indemnización y (ii), de forma subsidiaria, la nivelación salarial aparentemente merecida.

Frente a la primera de las pretensiones, la Corte, interpretando la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre la sociedad y sus trabajadores, concluye que el trabajador no tiene derecho a que se le reintegre, siguiendo la decisión de los jueces de primera y segunda instancia. En cuanto a la pretensión subsidiaria, los jueces de instancia se

⁶ Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, sentencia del 10 de diciembre de 2014, Rad. 44317, M.P. Carlos Ernesto Molina Monsalve.

habían negado la nivelación salarial, pues a sus ojos el accionante no logró probar que realizó su labor en las mismas condiciones de eficiencia que el compañero con quien comparaba su remuneración. Encontramos, nuevamente, que los empleadores demandados acuden a un mismo argumento: el trabajador demandante no realizaba su trabajo tan eficientemente como su compañero, y, por lo tanto, merecía recibir un menor salario.

En su análisis sobre este punto, la Corte realiza el aporte más importante a la línea jurisprudencial, pues casa la sentencia en lo relacionado con la nivelación salarial, alejándose de la interpretación de los jueces de instancia (que era la suya hasta esa sentencia) y modificando su posición sobre la carga probatoria en este tipo de procesos. La sentencia establece dos reglas jurídicas fundamentales. La primera de ellas aplica a relaciones laborales causadas con posterioridad a la entrada en vigencia de la ley 1496. Como es natural, en tales casos debe aplicarse lo dispuesto por la norma, la cual indica que todo trato diferenciado en materia de retribución se tendrá como injustificado hasta tanto el empleador demuestre lo contrario.

La segunda regla aplica a aquellas relaciones laborales causadas antes de la entrada en vigencia de la ley 1496 de 2011. Acudiendo al principio de la carga dinámica—no estática, enfatiza la Corte—de la prueba, se deduce que si el trabajador logra aportar los indicios generales que constituyan fundamento razonable de un trato discriminatorio en materia retributiva, corresponde al empleador—que está en mejores condiciones probatorias—justificar la razonabilidad de dicho trato⁷.

Nótese que las dos reglas conducen a una misma conclusión: Al trabajador le corresponde por lo menos aportar indicios sobre la existencia de un trato remunerativo diferenciado; en ese momento se invierte la carga de la prueba y le corresponde al trabajador justificar su conducta con base en criterios objetivos. La diferencia entre las reglas radica, además del factor temporal, en el fundamento jurídico que las inspira. Para las relaciones laborales causadas después del 29 de diciembre de 2011, fecha de entrada en vigencia de la ley 1496, el fundamento de la inversión en la carga probatoria es legal, mientras que para las relaciones causadas antes de tal

⁷ Como se puede observar, esta es la misma posición que sostenía el recurrente, es decir el profesor Fradique, en el caso sobre el cual decidió la sentencia del 20 de octubre de 2006 y que en ese caso la Corte desestimó. Quiere decir lo anterior que bajo esta nueva posición de la Corte, ese mismo caso habría sido decidido en el sentido opuesto.

fecha, la inversión se fundamenta en el principio procesal de la carga dinámica de prueba.

Formuladas estas reglas la Corte pasa a examinar el caso en concreto. Puesto que Herrera empezó y culminó su relación laboral con BBVA antes de la entrada en vigencia de la ley 1496 de 2011, aplica el principio de la carga dinámica de la prueba. El Alto Tribunal encuentra demostrada la diferenciación en la remuneración del trabajador y, en consecuencia, procede a realizar el mencionado examen sobre los criterios del empleador para justificar su trato diferenciado. De acuerdo a la Corte, para que tales criterios resulten legítimos, (i) deben ser objetivos, es decir, no pueden justificar una segregación indebida, y (ii) deben haber sido aplicados por el empleador de manera sistemática y periódica. Entonces, no basta con acreditar la existencia de una política de remuneración, sino que esta debe haber sido aplicada de manera regular y consecuente a los trabajadores que están siendo comparados.

Aplicando al caso concreto los criterios descritos, la Corte encuentra una violación del principio de igualdad en materia retributiva. En particular, las evaluaciones de desempeño llevadas a cabo por el empleador muestran que incluso en una oportunidad (en el año 2004), Herrera obtuvo una calificación superior en las evaluaciones de desempeño a la de uno de sus compañeros, quien desempeñaba el mismo cargo y recibía una mayor remuneración. Entonces, a ojos de la Corte, la política del BBVA, según la cual se asigna el salario conforme a la persona y no conforme al cargo se ve desvirtuada. Así, concluye la Corte, en aquellos casos en que el empleador quiera dar un trato disímil en materia salarial a dos trabajadores que desempeñan el mismo cargo, compete a él, pues tiene mayor capacidad probatoria, demostrar que los criterios utilizados son legítimos. Luego, en aquellos casos donde no logre justificar su conducta en materia remunerativa, y el demandante muestre “indicios generales” de un trato discriminatorio, se presume que los dos trabajadores lo desempeñaron su cargo de igual forma y por lo tanto merecen la misma retribución⁸.

Pero la Corte trae a colación otro argumento: no basar la diferenciación salarial en criterios objetivos constituye no solo una violación a la legislación laboral nacional, sino también a los tratados internacionales ratificados por Colombia, los cuales al tenor del artículo 93 de la Constitución hacen parte de nuestro bloque de constitucionalidad. En particular, la falta de criterios objetivos atenta contra el Convenio 111 de la OIT, que en su artículo 1^a dispone:

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: [...] (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia

que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación [...].

De esta manera, las diferencias en la retribución de trabajadores que desempeñen iguales labores, de acuerdo a la normatividad internacional sobre el trabajo, solo podrán justificarse cuando obedezcan a criterios objetivos, cosa que no sucedió en este caso, por las razones aducidas anteriormente.

La Sentencia del 10 de diciembre de 2014 modifica la posición establecida por la Corte desde 1957, según la cual corresponde al trabajador probar de manera exclusiva que realiza en las mismas condiciones un trabajo por el cual es retribuido de manera distinta, a comparación de otro trabajador⁸. Esta providencia encuentra la influencia en su distanciamiento de la línea jurisprudencial en un cambio de legislación (la modificación del artículo 143 del CST por parte de la L. 1496 de 2011) y pretende introducir en el precedente la obligación de los empleadores de justificar objetivamente un trato diferenciador a una misma actividad salarial. Sin duda la formulación de este precedente es valioso para el trabajador que ha de lidiar con situaciones fácticas como las de la sentencia.

BIBLIOGRAFÍA

- Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, sentencia del 14 de noviembre de 1957, M.P. Juan Benavides Patrón.
Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, sentencia del 22 de marzo de 1962, M.P. José Joaquín Rodríguez.
Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, sentencia del 23 de noviembre de 1966, M.P. Ramiro Araújo Grau.
Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, sentencia del 23 de noviembre de 1967, M.P. Jorge Enrique Arboleda.
Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, sentencia del 3 de febrero de 1969, M.P. Enrique Arrázola Arrázola.
Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, sentencia del 26 de noviembre de 1986, M.P. Jacobo Pérez Escobar.
Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, sentencia del 25 de septiembre de

⁸ Puede citarse un precedente a esta sentencia, del mismo magistrado ponente: la del 26 de noviembre de 2014. En esta providencia la Corte argumenta que cuando dos trabajadores desarrollan un trabajo igual, la mayor formación académica de uno de ellos no constituye *per se* una mejor retribución. Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sentencia del 26 de noviembre de 2014, rad. 45830, M.P. Carlos Ernesto Molina Monsalve.

1997, Rad. 9255, M.P. Fernando Vásquez Botero.
Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, sentencia del 24 de mayo de
2005, Rad. 23148, M.P. Pedro Octavio Munar Cadena.
Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, sentencia del 10 de junio de 2005,
Rad. 24272, M.P. Gustavo José Gnecco.
Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, sentencia del 20 de octubre de
2006, Rad. 28441.
Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, sentencia del 5 de febrero de
2014, Rad. 24272, M.P. Gustavo José Gnecco.
Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, sentencia del 10 de diciembre de
2014, Rad. 44317, M.P. Carlos Ernesto Molina Monsalve.