

**TEMA: PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL-** A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación.

**HECHOS:** Solicitó el demandante se declare que entre el señor Cesar Augusto Castaño Vásquez y Bancolombia S.A existe un contrato de trabajo a término indefinido desde el 09 de junio de 1980 y que desempeña las mismas funciones y realiza igual y/o equivalente trabajo en relación con su compañero Jairo Oswaldo Villegas Gómez. En consecuencia, se condene a la sociedad demandada a reconocer y pagar debidamente indexado la nivelación del salario con el reajuste de los mismos y demás valores correspondientes. En primera instancia el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Medellín absolvió a Bancolombia S.A de las pretensiones formuladas en su contra. Debe la sala analizar si le asiste derecho al demandante con respecto a la nivelación salarial.

**TESIS:** La nivelación salarial tiene fundamento Constitucional en los artículos 13 y 53 que consagran, respectivamente, el derecho fundamental a la igualdad, sin lugar a discriminaciones por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica y del derecho a la igualdad de oportunidades para los trabajadores, remuneración mínima, vital y móvil proporcional a la cantidad y calidad trabajo. Por su parte, el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 de la Ley 1496 de 2011, regula el principio a trabajo igual salario igual, precisando que todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación. (...) Este principio de igualdad salarial no es absoluto, porque en ocasiones se presentan situaciones que justifican una remuneración diferente, para trabajadores que desempeñan unas mismas funciones, en el mismo lugar y con la misma intensidad horaria pues conforme al artículo 53 de la Constitución Política, la remuneración debe ser “proporcional a la cantidad y calidad del trabajo”; sin que estos factores cuantitativos y cualitativos vulneren el derecho fundamental a la igualdad (...) La H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en la Sentencia SL 1174 de 2022, sobre el tema de nivelación salarial, señaló: “...es legítimo que existan diferencias en la remuneración de los trabajadores siempre y cuando estén fundadas en razones objetivas, tales como capacidad profesional o técnica, antigüedad, experiencia en la labor, cargas familiares o de rendimiento en la obra...” (...) la diferencia de salario entre el demandante y el señor Jairo Oswaldo Villegas Gómez está justificada en una situación objetiva, sin existir ninguna discriminación en contra del demandante que vulnere la igualdad salarial, al encontrarse demostrado por la demandada que la discrepancia salarial tiene razones objetivas derivadas de la voluntad colectiva de los trabajadores; siendo la diferencia derivada de cláusula de la Convención Colectiva de Trabajo que ampara al señor Villegas Gómez desde su vinculación al Banco Industrial Colombiano S.A., consistente en que a los 20 años de servicios se le haría un aumento de salario con el 20% (...)

MP. MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

FECHA: 22/04/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
Rama Judicial del Poder Público



## SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, veintidós (22) de abril de dos mil veinticuatro (2024)

### SENTENCIA

**Proceso** : Ordinario de Segunda Instancia  
**Demandante** : **CÉSAR AUGUSTO CASTAÑO VÁSQUEZ**  
**Demandados** : **BANCOLOMBIA S.A. y COLPENSIONES**  
**Radicado** : **050013105 006 2019 00172 01**  
**Providencia** : Sentencia  
**Temas y Subtemas** : Laboral individual – Nivelación salarial -.  
**Decisión** : Confirma Sentencia absolutoria  
**Sentencia N°** : **061**

En la fecha antes anotada el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, conformada por los Magistrados **CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES, VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ, como ponente**, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado, que se traduce en la siguiente decisión<sup>1</sup>:

---

<sup>1</sup> De conformidad con lo establecido en la Ley 2213 del 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del decreto legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...”, que modificó el trámite en los procesos de la jurisdicción Laboral.

## **ANTECEDENTES**

### **Pretensiones:**

**Declarar que entre el señor Cesar Augusto Castaño Vásquez y Bancolombia S.A. existe un contrato de trabajo a término indefinido desde el 9 de junio de 1.980 y que desempeña las mismas funciones y realiza igual y/o equivalente trabajo en relación con su compañero Jairo Oswaldo Villegas Gómez.** En consecuencia, **se condene a la sociedad demandada a reconocer y pagar debidamente indexado la nivelación del salario con el reajuste de los mismos, de las prestaciones sociales legales y extra legales**, vacaciones, cesantías, primas de servicio legal y convencional y de los aportes a la seguridad social integral, todo lo anterior en desarrollo del principio trabajo igual, salario igual. Se ordene a Colpensiones a recibir de Bancolombia S.A. el reajuste de las cotizaciones y costas procesales.

### **Hechos relevantes de la demanda:**

Afirma el apoderado de la parte demandante que EL señor César Augusto Castaño Vásquez, inicio labores con Bancolombia S.A., desde el 09 de junio del año 1980, se desempeña en el cargo de Operador Integral Caja en la sucursal Antioquia Metropolitana, con un salario en 2017 de \$2.211.103,00; que de igual forma, el señor Jairo Oswaldo Villegas Gómez desempeña el cargo de Cajero, en la sucursal Almacentro y aunque éste y el demandante tienen cargos cuyos nombres son distintos se desempeñan en el mismo cargo, con iguales funciones y horario, tienen una diferencia salarial notable en cada mensualidad del año 2017 de \$695.846,00 y por

tanto existe una desigualdad de sus prestaciones legales y extralegales, por lo cual su mandante debe ser nivelado y reajustado.

### **RESPUESTA A LA DEMANDA:**

**BANCOLOMBIA S.A.** a través de apoderado<sup>2</sup> aceptó los hechos relativos a la existencia del vínculo laboral con el demandante, el extremo inicial del mismo, el cargo y salario del actor, así como el cargo y salario del señor Jairo Oswaldo Villegas Gómez; aclarando que el nombre del cargo del accionante corresponde al del antiguo Banco de Colombia, objeto de la fusión por absorción en Bancolombia y el del señor Villegas Gómez al del antiguo Banco Industrial Colombiano (BIC).

Explicó que el demandante y el señor Jairo Oswaldo, respectivamente, en el cargo de Operador Integral Caja y Cajero, son objeto de una retribución fijada de acuerdo con la norma de convención en cada empresa de la que son beneficiarios, antes de la fusión por absorción, de acuerdo a la empresa de donde provienen sea Banco de Colombia o Banco Industrial Colombiano (BIC), estableciéndose para los empleados provenientes del BIC un incremento del 20% del salario devengado al momento de cumplir veinte (20) años de servicio, estando excluidos de este beneficio las personas amparados por la convención colectiva del antiguo Banco de Colombia y que en el caso del actor, conforme al artículo 10° de la Convención 1979- 1981 vigente en el antiguo Banco de Colombia, el aporte a la Seguridad Social (Pensiones y salud) se les reembolsa y por tanto constituye un ingreso, beneficio no recocidos a los empleados del BIC.

---

<sup>2</sup> Folios 195 a 204 del expediente digital.

Manifiesta que desde la fusión por absorción del Banco Industrial Colombiano (BIC) con el antiguo Banco de Colombia en la Convención Colectiva de Trabajo, se conservan prestaciones que son exclusivas para los trabajadores provenientes del Banco de Colombia, amparados por la convención en noviembre 05 de 1999 y son: prima semestral de servicio, un mes adicional - artículo 14; vacaciones, veintiséis (26) días adicionales, de estos veinte (20) en prima y seis (06) de disfrute - artículo 17-; siendo estas prestaciones diferentes para los trabajadores provenientes del BIC y para quienes se han vinculado después de la fusión por absorción en Bancolombia. Sostiene que para el señor Jairo Oswaldo Villegas Gómez, vinculado al Banco Industrial Colombiano (BIC) en noviembre 28 de 1983, el salario es con el incremento del artículo 5° de la convención, respetado el mandato de sueldos mínimos de los niveles de escalafón artículo 6° de la convención, y el aumento por veinte (20) años de servicio ordenado en el artículo 8°.

Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y formuló en su defensa las excepciones que denominó: pago, compensación, falta de legitimación en la causa y prescripción.

**Y COLPENSIONES** a través de su representante judicial<sup>3</sup>, indicó que no le constan los hechos de la demanda por ser ajenos a su mandante, pero teniendo en cuenta que la pretensión dirigida contra Colpensiones es la de recibir el valor del reajuste de las cotizaciones por el tiempo que se reclama a Bancolombia se adhiere a lo pretendido por la parte actora relativa al reajuste de los aportes a la seguridad social. Formuló como excepciones de mérito: inexistencia de la obligación de recibir el reajuste a los aportes a la seguridad social en pensiones hasta que se acredite la existencia de

---

<sup>3</sup> Folios 279 a 285, del archivo 01 del expediente digital.

la relación laboral y/o un mayor valor de sus aportes; prescripción, buena fe e innominada.

### **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:**

El **Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Medellín, absolvió a Bancolombia S.A. de las pretensiones** formuladas en su contra por el señor César Augusto Castaño Vásquez; **declaró implícitamente resueltas las excepciones, condenó en Costas a cargo del demandante**, fijando las agencias en derecho en la suma de \$1.100.000,00, en favor de la sociedad demandada.

Para fundamentar la decisión anterior, argumentó en términos generales la *a quo*, que la diferencia de salario entre el demandante y el señor Jairo Oswaldo Villegas Gómez está justificada en una situación objetiva, sin existir ninguna discriminación en contra del demandante que vulnere la igualdad salarial.

### **RECURSO DE APELACIÓN:**

**Inconforme con la decisión anterior, el apoderado del demandante César Augusto Castaño Vásquez**, formuló recurso de Apelación indicando que **no se configura un criterio objetivo que dé lugar a la diferenciación salarial respecto de los antiguos empleados del Banco de Colombia con los provienen del BIC o los que contrata efectivamente la organización recientemente;** presentándose efectivamente una diferenciación en el origen o procedencia del trabajador. Sostiene que hace énfasis en el argumento que “*se pretende revestir de una formalidad frente a la Convención*”

*Colectiva de Trabajo en el año 99 que representa la voluntad de los trabajadores representados en sus dos sindicatos que suscribieron dicha Convención Colectiva, llámese UNEB y SINTABANCOL”; que al momento del interrogatorio el representante legal indicó que Bancolombia después de esas fusiones es una organización de más de 30 mil trabajadores, donde hacen presencia más de 35 sindicatos, de los cuales solo hay 8.500 afiliaciones, con trabajadores con militancia en uno o varios sindicatos; de lo cual concluye que no hay más de 7.000 empleados afiliados a las organizaciones sindicales que son 35 y de éstos en el año 1999 sólo dos suscribieron esa Convención Colectiva y como lo dijo el señor Aguilar no existía una organización sindical mayoritaria, por lo que se pregunta “si menos de un 25% de las organizaciones sindicales, porque son 35 y sólo suscribieron la Convención Colectiva dos (2) y de esas dos (2) ninguna era mayoritaria y actualmente no representan ni el 25% de los trabajadores de Bancolombia ¿será que esos dos sindicatos efectivamente representan la voluntad de todos los trabajadores de la organización Bancolombia? ¿será que efectivamente esa convención suscrita por esas dos organizaciones sindicales representa la voluntad de todos los trabajadores y se podrá cobijar a todos los trabajadores?” y se está ante una norma que restringe y articula la aplicación de un beneficio convencional sólo a una parte.*

Sostiene que quedó acreditado que ese 20% no se compensa con ese 8% que se devuelve en la seguridad social al actor, porque ese 20% tiene incidencia en todos los salarios, vacaciones, primas extralegales, la pensión, horas extras, recargos nocturnos, etc., siendo significativamente abismal a la compensación que han tenido los otros trabajadores y al momento de pensionarse todos los trabajadores del antiguo Banco de Colombia van a tener una mesada muy inferior a sus compañeros que venía del BIC que hacen lo mismo, pero simplemente tiene una descripción diferente: Cajero y Asesor Integral de Caja, diferenciándose sólo de donde

provinieron y ese beneficio solo se va a aplicar a los que vengan del BIC o los que contraten actualmente que venga de fusiones como Corfinsura o Conavi; lo que considera no es un criterio objetivo para tal diferenciación salarial, por lo que discrepa de la decisión dándose un manto de legalidad a una comisión colectiva suscritas por dos (2) organizaciones de 35, que fueron y son minoritarias, sin representar un 25% de los trabajadores de Bancolombia. Solicita se revoque la decisión de Primera Instancia y en su lugar se condene al reconocimiento de las pretensiones de la demanda.

### **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN:**

El apoderado judicial de **BANCOLOMBIA S.A.**, reitera los argumentos indicados tanto al contestar la demanda como en los alegatos de Primera Instancia, solicitando se confirme la decisión recurrida; agregando que producto de la fusión por absorción, que se produjo en el año 1998, coexisten dos poblaciones laborales y con ello dos convenciones, en las que producto del dialogo entre los actores sociales al unificar un solo acuerdo de convenio colectivo, se conservan determinadas prestaciones extralegales, a cada población, las que se reconocen de acuerdo al empleador de donde provenían y en el caso del actor, se conservan beneficios extralegales, exclusivos suyos, que no disfrutaban los que provienen del anterior Banco Industrial Colombiano, no siendo la diferencia de salario, acto antisindical, ni de una discriminación, sino fruto de la autonomía de voluntad colectiva, reflejada en la Convención Colectiva de Trabajo.

Y **COLPENSIONES**, a través de su abogada, solicita se confirme la Sentencia de Primera Instancia, manifestando que los

efectos de una eventual decisión condenatoria, no tendría la misma consecuencia sobre quienes conforman la parte pasiva, pues el derecho sustancial debatido tiene una relación intrínseca, solo respecto del actor y el empleador, y en modo alguno respecto de Colpensiones, toda vez que al ser la materia objeto de debate, ajena a la competencia de su mandante.

Agotado el trámite procesal correspondiente a este tipo de procesos y sin que se aprecie causal alguna de nulidad que invalide la actuación, se procede a resolver el asunto de fondo, previas las siguientes,

### **CONSIDERACIONES**

La competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de **Apelación**, de conformidad con lo establecido en los artículos 57 de la Ley 2ª de 1984, 15 y 66A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, respectivamente.

#### **Conflicto Jurídico:**

**El asunto a dirimir, radica en verificar si hay lugar a revocar la Sentencia de Primera Instancia en cuanto absolvió a la sociedad Bancolombia S.A. de las pretensiones de la demanda; analizándose si le asiste derecho al demandante César Augusto Castaño Vásquez a la nivelación salarial con el señor Jairo Oswaldo Villegas Gómez (diferencia que radica en beneficios de Convención Colectiva que venían del anterior BIC,**

**que se fusionó con el Banco de Colombia S.A., de donde provenía el demandante).**

**Encontrando esta Sala de Decisión Laboral procedente confirmar la Sentencia de Primera Instancia;** por las siguientes razones:

Se encuentra por fuera de discusión en esta Segunda Instancia que el señor César Augusto Castaño Vásquez labora desde el 8 de julio de 1980 para Bancolombia, desempeñando el cargo de Operador Integral Caja, el cual tenía en el antiguo Banco de Colombia, fusionado por absorción por la hoy demandada; que efectivamente el salario devengado por el actor es inferior al del señor Jairo Oswaldo Villegas Gómez, quien presta sus servicios en la accionada en el cargo de Cajero y que ambos empleados tienen las mismas funciones.

Para absolver de las pretensiones de la demanda, **argumentó la a quo que la diferencia de salario** entre el demandante y el señor Jairo Oswaldo Villegas Gómez **está justificada en una situación objetiva**, sin existir ninguna discriminación en contra del demandante que vulnere la igualdad salarial, al encontrarse demostrado por la demandada que la discrepancia salarial tiene razones objetivas derivadas de la voluntad colectiva de los trabajadores; siendo la diferencia derivada de cláusula de la Convención Colectiva de Trabajo que ampara al señor Villegas Gómez desde su vinculación al Banco Industrial Colombiano S.A., consistente en que a los 20 años de servicios se le haría un aumento de salario con el 20%, sin por tanto estar llamadas a prosperar las pretensiones de la demanda.

**Argumentos de la decisión de Primera Instancia que comparte esta Sala de Decisión Laboral**, al demostrarse por la sociedad empleadora una razón objetiva frente a las diferencias salariales del demandante respecto del señor Jairo Oswaldo Villegas Gómez, con quien se pretende comparar, lo cual no obedece a proceder discriminatorio, sino en los beneficios que convencionalmente se mantuvieron de manera diferenciada para quienes provienen del Banco de Colombia y el Banco Industrial Colombiano (BIC) y que obedeció a una negociación colectiva; veamos:

La nivelación salarial tiene fundamento Constitucional en los artículos 13 y 53 que consagran, respectivamente, el derecho fundamental a la igualdad, sin lugar a discriminaciones por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica y del derecho a la igualdad de oportunidades para los trabajadores, remuneración mínima, vital y móvil proporcional a la cantidad y calidad trabajo. Por su parte, el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 de la Ley 1496 de 2011, regula el principio a trabajo igual salario igual, precisando que todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación<sup>4</sup>. Y el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, relativo a la discriminación en empleo y ocupación, en su artículo 1º, establece:

“... 1. A los efectos de este Convenio, el término **discriminación** comprende:

---

<sup>4</sup> ARTICULO 143. A TRABAJO DE IGUAL VALOR, SALARIO IGUAL. <Artículo modificado por el artículo 7 de la Ley 1496 de 2011. El nuevo texto es el siguiente:>

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

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

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

(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (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** que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.”  
(Negrillas fuera de texto)

**Este principio de igualdad salarial no es absoluto, porque en ocasiones se presentan situaciones que justifican una remuneración diferente**, para trabajadores que desempeñan unas mismas funciones, en el mismo lugar y con la misma intensidad horaria, pues conforme al artículo 53 de la Constitución Política, la remuneración debe ser “*proporcional a la cantidad y calidad del trabajo*”; sin que estos factores cuantitativos y cualitativos vulneren el derecho fundamental a la igualdad, así lo precisó la H. Corte Constitucional en la Sentencia **C-71 de 1993** en la que indicó: “*...no hay que confundir la igualdad con el igualitarismo y el derecho a la igualdad implica hacer diferencias donde éticamente se justifiquen. Luego, si objetivamente un trabajador produce más y mejor que sus compañeros es justo que la retribución sea mayor...*”  
(Negrillas fuera de texto).

La H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en la Sentencia **SL 1174 de 2022**, sobre el tema de nivelación salarial, señaló: “*...es legítimo que existan diferencias en la remuneración de los trabajadores siempre y cuando estén fundadas en razones objetivas, tales como capacidad profesional o técnica, antigüedad, experiencia en la labor, cargas familiares o de rendimiento en la obra...*” (Negrillas fuera del texto).

Y en las Sentencias **SL 205 de 2020**, **SL 1279 de 2018** y **SL 5464 de 2015**, la H. Corte precisó 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.** ” (Negrillas y subrayas fuera del texto).

**En lo relativo a la carga de la prueba**, la H. Corte en la **Sentencia 1943 de 2023**, en la cual se reitera la **SL 15023 de 2016**, que la nivelación salarial opera de dos formas distintas: *i)* si la diferencia de salarios surge por el desconocimiento de la equivalencia en las condiciones de eficiencia mediante comparación con el servicio que preste otro trabajador mejor remunerado, caso en el cual le incumbe al actor la prueba de ese supuesto y *ii)*, cuando se invoca la existencia de un escalafón que fija salarios para determinado cargo, evento en el cual bastará probar el desempeño de este en las circunstancias exigidas en la tabla salarial, pero no será indispensable la prueba de las condiciones de eficiencia laboral. Explicando en la referida providencia que, en el primer evento, el trabajador *“tiene la carga probatoria de demostrar, no solo la existencia de un mismo cargo con una diferenciación salarial, sino que se desempeñaba en iguales condiciones de eficiencia, responsabilidad, jornada, y además que las labores se desarrollaban bajo similares circunstancias”* (Ver Sentencias CSJ SL3165 -2018, CSJ SL, 5 feb. 2014, rad. 39858, CSJ SL 20 oct. 2006, rad. 28441).

**En el asunto bajo estudio, rindió interrogatorio de parte el demandante César Augusto Castaño Vásquez, afirmando que cuando se dio la fusión de las entidades bancarias y se adelantó la negociación colectiva quedaron finalmente en la Convención algunos puntos que beneficiaba sólo a los empleados del Banco de Colombia** como la devolución del porcentaje del 4% de la seguridad social por salud y pensiones y **beneficios como el**

**aumento de sueldo en porcentaje del 20% a quienes cumplen 20 años de servicios, sólo aplican a los empleados provenientes del Banco Industrial Colombiano (BIC)**, lo cual igualmente se dio con los empleados que quedaron luego de la fusión de Corfinsura y Conavi. **Sostuvo que su real inconformidad radica en que no se reconoce ese beneficio de aumento de salario a los 20 años de labores, ya que le afectara en su pensión;** que ese beneficio se le reconoce al señor Jairo Oswaldo Villegas Gómez, con quien se compara, por estar en Bancolombia S.A. proveniente del BIC, luego de la fusión. Explicó que la forma como está redactada la Convención aparece como una sola, **conservando algunos específicos los trabajadores del antiguo Banco de Colombia conservan algunos beneficios apareciendo en el estatuto convencional en un párrafo.** Explicó que luego de la fusión se realizaron reuniones entre las organizaciones sindicales UNEB y SINTRABANCOL tendientes a una unificación convencional y si bien se avanzó en algunos puntos en otros **se mantuvo las excepciones de beneficios que tenían los trabajadores provenientes del BIC y los del Banco de Colombia.**

**En cuanto a la prueba testimonial, declaró el señor Jairo Oswaldo Villegas Gómez, persona con quien se pretende comparar el demandante,** el cual manifestó que: laboró en Bancolombia S.A hasta septiembre de 2019 en el cargo de Caja; proviniendo él del BIC y que **al momento de la fusión de los bancos, algunos beneficios convencionales que tenían con anterioridad se mantuvieron y en su caso, como empleado que fue del BIC, tenía derecho a un incremento salarial del 20% al momento en que cumplió los 20 años de servicios, lo cual generaba una inconformidad con los empleados que venían del Banco de Colombia que no recibían ese beneficio y distanciándoles salarialmente, ya que ellos no tenía ese beneficio.** Indica que **al momento de la fusión las**

**compensaciones no eran las mismas a las de los empleados que venían del Banco de Colombia, pues tenían distintos beneficios convencionales.**

**El testigo Francisco Javier Aguilar Maya, afirmó que: tanto las funciones del demandante como del señor Jairo Oswaldo Villegas Gómez eran similares, existiendo una diferencia salarial entre ambos en razón de la Convención Colectiva de Trabajo del año 1999 en la cual se convino con los sindicatos unas curvas salariales diferenciales que se conservaron para quienes venían del BIC y del Banco de Colombia y así por ejemplo los trabajadores que provienen de éste último tienen como beneficios, que no tienen los del BIC, 26 días más de vacaciones, por prima de servicios tienen un mes mas y el banco asume el total de los aportes a la seguridad social y respecto al personal que provenía del BIC se acordó mantener el beneficio de reconocer un 20% de aumento del salario a quienes cumpliera 20 años de servicios;** que al personal nuevo por convención si se reconoce esa beneficio mas no de los beneficios a que tienen derecho los que vienen del antiguo Banco de Colombia. Contó que al interior de Bancolombia hay alrededor de 35 sindicatos y 8.500 empleados afiliados a esas organizaciones y que ni al momento de la fusión, ni en la actualidad hay sindicatos mayoritarios. **Explicó que la Convención Colectiva de Trabajo tenía un capítulo para los trabajadores que provenían del BIC y otro para los del Banco de Colombia y que al momento de los debates se les propuso a los sindicatos un único régimen para todos sin ninguna excepción y no fue aceptado por ninguna de las organizaciones sindicales, decidiendo mantenerse esos beneficios y que ningún sindicato de la demandada era mayoritario.**

**Y el señor Gilberto García, sostuvo que: proviene del Banco Industrial Colombiano y se vinculó a la sociedad demandada en razón de la fusión. Explicó que la diferencia salarial del señor César Augusto se da porque proviene del Banco de Colombia, donde tiene unas prebendas diferentes a las que tienen los trabajadores que vienen del BIC; respetándose en las diferentes convenciones el derecho que tienen éstos últimos de un aumento salarial por 20 años de labores, beneficio que no tienen ninguno de los trabajadores provenientes del Banco de Colombia y**

**que ello es así por lo decidido por los sindicatos en las negociaciones de las convenciones colectivas, respetándose esas diferencias.**

**Analizados el interrogatorio de parte y la prueba testimonial** antes reseñada, a la luz de lo establecido en el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, **encuentra esta Sala de Decisión Laboral que se demostró por la sociedad Bancolombia S.A. una razón objetiva** frente a las diferencias salariales del demandante César Augusto Castaño Vásquez respecto del señor Jairo Oswaldo Villegas Gómez, **justificándose ello en beneficio convencionalmente consagrado con anterioridad a la fusión de las sociedades Banco Industrial Colombiano S.A. y Banco de Colombia S.A.** consistente en incremento del 20% del salario devengado al momento de cumplir veinte (20) años de servicio, el cual, **como se acepta por el mismo demandante, beneficia sólo a los trabajadores provenientes del BIC al haberse mantenido los beneficios convencionales de manera diferenciada para los empleados de las sociedades fusionadas**, no pudiendo la sociedad demandada desconocer lo pactado en los estatutos convencionales, **sin que por tanto la distinción salarial obedezca a una razón discriminatoria de la empleadora**, tal como lo estableció la *a quo* en su decisión.

Así las cosas, **esta Sala de Decisión Laboral confirmará en todas sus partes la Sentencia de Primera Instancia**, de la fecha y procedencia conocidas que por vía de Apelación se revisa, incluyendo la condena en Costas.

### **COSTAS:**

**Se condenará en costas en esta Segunda Instancia a cargo del demandante César Augusto Castaño Vásquez**, al no haber prosperado el recurso de Apelación formulado, fijándose como agencias en derecho la suma de \$300.000,00 **en favor de Bancolombia S.A.** Lo anterior de conformidad con lo establecido en el artículo 365 del Código General del Proceso y el Acuerdo 10554 de 2016 del Consejo Superior de la Judicatura.

### **DECISIÓN:**

En mérito de lo expuesto, **EL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por Autoridad de la Ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO:** Se **CONFIRMA** la Sentencia de Primera Instancia, de la fecha y procedencia conocidas, que por vía de Apelación se revisa, incluyendo lo relativo a la condena en Costas; conforme a lo explicado en la parte considerativa de esta Providencia.

**SEGUNDO: Se CONDENA en Costas** en esta Segunda Instancia a cargo del demandante **CÉSAR AUGUSTO CASTAÑO VÁSQUEZ**, fijándose como agencias en derecho la suma de **TRESCIENTOS MIL PESOS M/L (\$300.000,00)**, en favor de **BANCOLOMBIA S.A.**; según lo indicado en la parte motiva.

**TERCERO:** Lo resuelto se notifica por **EDICTO**, en el término de un (1) día; se ordena devolver el proceso al Despacho de origen. En constancia se firma por quienes en ella intervinieron.

**Los Magistrados,**



**MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ**  
**Ponente**



**CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES**



**VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO**



**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN  
SECRETARIA SALA LABORAL  
EDICTO VIRTUAL**

**HACE SABER:**

**Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:**

**Proceso** : Ordinario de Segunda Instancia  
**Demandante** : **CÉSAR AUGUSTO CASTAÑO VÁSQUEZ**  
**Demandados** : **BANCOLOMBIA S.A. y COLPENSIONES**  
**Radicado** : **050013105 006 2019 00172 01**  
**Providencia** : Sentencia  
**Temas y Subtemas** : Laboral individual – Nivelación salarial -.  
**Decisión** : Confirma Sentencia absolutoria

**FECHA SENTENCIA:** lunes 22 de abril de 2024  
Fijado jueves 25 de abril de 2024 a las 8:00 a.m.  
Desfijado jueves 25 de abril de 2024 a las 5:00 p.m.

Lo anterior con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 ibídem. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del termino de fijación del edicto.

**RUBEN DARIO LÓPEZ BURGOS**  
**Secretario**