

TEMA: NIVELACIÓN SALARIAL – cuando el trabajador demuestra indicios generales (puesto y funciones similares con otro empleado) se presume un trato discriminatorio por lo que la carga de la prueba se invierte en el empleador, quién deberá demostrar la razonabilidad de esa desigualdad.

HECHOS: pretende el demandante se declare que viene desempeñando las mismas funciones, que otro empleado, como cajero del banco demandado, lo que hace en la misma jornada, mismas condiciones e idéntico rendimiento, y, como consecuencia de ello, se condene a la entidad bancaria a nivelarlo salarialmente. Por lo que el actor considera se le ha venido violando lo dispuesto en el artículo 143 del CST y 53 de la CP, que establecen que “a igual trabajo, igual salario”.

TESIS: Los numerales 1º y 3º del artículo 143 del CST modificados por el artículo 7º de la Ley 1496 de 2011 vigente a partir del 29 de diciembre de 2011, prevén que “A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia” también debe ser la remuneración, la cual incluye todos los factores del artículo 127 ibidem y que “(...) todo trato diferencia en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación”. Lo primero que debe indicarse es que el análisis de la nivelación salarial, ha sido abordado desde dos aristas: La primera, cuando se presenta la existencia de un escalafón que fija salarios para determinado cargo (...). Y la segunda se refiere a aquellos en eventos en los que el reclamo se funda en el principio “a trabajo igual, salario igual”, a partir de un tertium comparationis tomando un referente personal, “en cuanto a puesto de trabajo, jornada laboral y rendimiento” (CSJ SL4825-2020). En este escenario, la parte demandante “tiene por carga probatoria demostrar el ‘puesto’ que desempeña y la existencia de otro trabajador que desempeña o desempeñó el mismo puesto o cargo con similares funciones y eficiencia” (CSJ SL17442-2014). (...) cuando el trabajador demuestra indicios generales (puesto y funciones similares con otro empleado) se presume un trato discriminatorio por lo que la carga de la prueba se invierte en el empleador, quién deberá demostrar la razonabilidad de esa desigualdad, como por ejemplo la calidad y cantidad de trabajo, experiencia en las actividades que se ejecutan, capacitación, preparación, nivel educativo o conocimientos frente a las tareas que realizan, antigüedad, rendimiento en la ejecución de la labor, resultados, responsabilidad, evaluaciones, entre otros. (...) Efectuando la valoración del acervo probatorio a la luz de lo previsto en el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo, en criterio de esta corporación la sociedad logró desvirtuar la presunción legal al probar las razones objetivas por las cuales existe una diferencia salarial entre los dos trabajadores con igual denominación y funciones siendo claro que si bien el otro empleado devenga un salario superior, esto tiene como fundamento el hecho de que fue objeto de reubicación del cargo que antes ocupaba y que fue eliminado producto de una reestructuración interna, pasando a desempeñar el cargo de cajero con la asignación salarial que venía devengando, decisión que se adoptó por la pasiva atendiendo el criterio jurisprudencial según el cual no le estaba permitido disminuir las condiciones laborales ni los derechos ya adquiridos.

M.P. ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ

FECHA: 14/09/2023

PROVIDENCIA: AUTO



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN

SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, catorce (14) de septiembre de dos mil veintitrés (2023)

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE: CARLOS ANDRÉS VÁSQUEZ MUÑOZ
DEMANDADO: BANCO DAVIVIENDA S. A.
RADICADO: 050013105 009 2016 00792 01
ACTA No 74

AUTO

En atención al **memorial allegado al expediente**¹, con el que la apoderada principal de la demandada sustituye el poder que le fue conferido, se le reconoce personería al doctor JORGE ANDRÉS SÁNCHEZ RODRÍGUEZ, con T. P. No. 278.768 del CSJ, para que continúe con la representación judicial del BANCO DAVIVIENDA S. A.

SENTENCIA SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Sexta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín conformada por las Magistradas **ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ, LILIANA MARÍA CASTAÑEDA DUQUE y MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA**, procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por el demandante en el proceso promovido por **CARLOS ANDRÉS VÁSQUEZ MUÑOZ** en contra del **BANCO DAVIVIENDA S. A.**

La Magistrada de conocimiento, doctora Ana María Zapata Pérez, declaró abierta la audiencia. A continuación, la Sala, previa deliberación sobre el asunto, como consta en el **acta 74** de discusión de proyectos, adoptó el presentado por la ponente, el cual quedó consignado en los siguientes términos:

1. ANTECEDENTES

1.1. LA DEMANDA²

Pretende el demandante se declare que viene desempeñando las mismas funciones, que señor HAMILTON MÁRQUEZ CEBALLOS como CAJERO del BANCO DAVIVIENDA S. A., lo que además hace en la misma jornada, mismas condiciones e idéntico rendimiento, y, como consecuencia de ello, se condene a la entidad bancaria a nivelarlo salarialmente a partir del mes de marzo de 2013, junto con la reliquidación de las

¹ CARPETA SEGUNDA INSTANCIA – ARCHIVO 08, Página 11

² CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 02, Páginas 4 a 10

prestaciones sociales, aportes efectuados al fondo de pensiones y las cosas del proceso. Para sustentar sus pretensiones afirmó básicamente que viene prestando sus servicios al BANCO DAVIVIENDA S. A. desde el 3 de septiembre de 2007, fecha en que fue vinculado a través de un contrato de trabajo a término indefinido para desempeñar el cargo de CAJERO, devengando un salario básico de \$1.455.300 para el año 2016; mientras que el señor HAMILTON MARQUEZ CEBALLOS quien también desempeña el cargo de CAJERO, desempeña las mismas funciones y cumple la misma jornada laboral, devenga un salario básico para el año 2016 de \$1.704.600; por lo que el actor considera se le ha venido violando lo dispuesto en el artículo 143 del CST y 53 de la CP, que establecen que “a igual trabajo, igual salario”.

1.2.LA CONTESTACIÓN³

El BANCO DAVIVIENDA S. A. se opuso a la prosperidad de todas y cada una de las pretensiones de la demanda señalando, en síntesis: Que pese a que la denominación del cargo y las funciones son las mismas, no se pueden comparar los salarios de estos trabajadores dado que el demandante siempre ha desempeñado el mismo cargo y devengando el salario correspondiente, mientras que el señor HAMILTON fue reubicado en ese cargo desde el año 2014, pero luego de una revisión de procesos que se realiza, lo que dio como resultado la supresión del cargo que venía desempeñando el trabajador, por lo que teniendo en cuenta que el cambio no fue solicitado por el trabajador, la entidad dentro de su autonomía en la administración de su política salarial, decidió no modificar su salario de enganche del nuevo cargo, siendo esta la razón que esgrime para indicar que la diferencia salarial entre los trabajadores no obedece a ningún acto de discriminación.

Propuso como excepciones de mérito las que denominó: COBRO DE LO NO DEBIDO POR INEXISTENCIA DE LA CAUSA Y DE LA OBLIGACIÓN, INEXISTENCIA DE DISCRIMINACIÓN POR PARTE DEL BANCO DAVIVIENDA, IMPROCEDENCIA DE LA RELIQUIDACIÓN SOLICITADA, NO SE ADEUDA SUMA ALGUNA AL DEMANDANTE, PRESCRIPCIÓN, COMPENSACIÓN y la de BUENA FE.

2. LA SENTENCIA

En audiencia pública del **27 de octubre de 2017**, la A quo tomó las siguientes decisiones: ABSOLVIÓ a la demandada de la totalidad de las pretensiones instauradas en su contra por el actor, DECLARÓ probada la excepción de INEXISTENCIA DE LA CAUSA Y DE LA OBLIGACIÓN interpuesta por la demandada y CONDENÓ en costas al actor.

³ CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 02, Páginas 142 a 158

3. EL RECURSO DE APELACIÓN DE LA PARTE DEMANDANTE

Inconforme con la decisión, la apoderada del actor interpuso recurso de apelación concretando su inconformidad en que la diferencia salarial del actor con respecto del señor HAMILTON MÁRQUEZ CEBALLOS, si obedece a criterios discriminatorios, por ende, violatorios de lo contemplado en los artículos 13 y 43 de la CP, y del 143 del CST, razón por la cual debía revocarse la sentencia de primera instancia, para en su lugar, acceder a las súplicas de la demanda.

4. DEL TRÁMITE EN ESTA INSTANCIA – COMPETENCIA Y DETERMINACIÓN DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS

Con auto de **25 de octubre de 2022** se admitió el recurso y se corrió traslado a las partes para que presentaran alegatos de conclusión⁴, la apoderada del **BANCO DAVIVIENDA S. A.** intervino oportunamente para solicitar se confirme la sentencia⁵ e insiste en que de conformidad con las pruebas recaudadas se logró probar que al interior de la entidad bancaria existe una política de remuneración que depende de diferentes factores con lo que se evidencia la existencia de una causal objetiva en las diferencias salariales del demandante y el señor Hamilton Márquez Ceballos, porque ello obedeció al cambio de cargo del que fue objeto este último por lo que no era posible desmejorarlo de salario y en todo caso se trató de un caso atípico al interior del Banco.

El apoderado del demandante si bien no intervino en el término de traslado, en tiempo anterior había allegado información relacionada con la sentencia proferida en segunda instancia el 21 de agosto de 2018 por la Sala Primera de Decisión Laboral de este Tribunal, oportunidad en la que fue Magistrado Ponente John Jairo Pérez Acosta en el proceso de BAYRON ANDRÉS BOTERO RESTREPO contra el BANCO DAVIVIENDA S.A., se tramitó bajo el **Radicado 05001 31 05 012 2016 00311 – 01**. Se allegó también la ACLARACIÓN DE VOTO de los Magistrados Francisco Arango Torres y HUGO ALEXANDER BEDOYA DIAZ.

Pues bien, la Sala es competente para conocer del proceso en virtud del recurso de apelación interpuesto por el demandante. Así, el análisis se contrae a determinar lo siguiente: ¿Se demostraron razones objetivas para la diferenciación salarial entre el señor CARLOS ANDRÉS VÁSQUEZ MUÑOZ y HAMILTON MÁRQUEZ CEBALLOS, quienes desde el mes de marzo de 2014 desempeñan el cargo de CAJEROS en el BANCO DAVIVIENDA S. A., ejecutando las mismas funciones y con el mismo horario de trabajo?, o si por el contrario tal diferencia obedece a criterios discriminatorios tal como lo sostiene la apoderada de la parte actora en su recurso de apelación.

⁴ CARPETA SEGUNDA INSTANCIA – ARCHIVO 06, Página 1

⁵ CARPETA SEGUNDA INSTANCIA, ARCHIVO 08, Páginas 1 a 4

3. PRINCIPIO A TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL

3.1. FUNDAMENTO JURÍDICO

Los numerales 1º y 3º del artículo 143 del CST modificados por el artículo 7º de la Ley 1496 de 2011 vigente a partir del 29 de diciembre de 2011, prevén que “A *trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia*” también debe ser la remuneración, la cual incluye todos los factores del artículo 127 ibidem y que “(…) *todo trato diferencia en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación*”.

Lo primero que debe indicarse es que el análisis de la nivelación salarial, ha sido abordado desde dos aristas: La **primera**, cuando se presenta **la existencia de un escalafón** que fija salarios para determinado cargo, evento en el cual, se debe probar: De un lado, el “*desempeño del cargo en las condiciones exigidas en la tabla salarial pero no será indispensable la prueba de las condiciones de eficiencia laboral*” (**CSJ SL 2 nov. 2006, 26437**) y de otro, el cumplimiento de las funciones asignadas al cargo (**CSJ SL1174-2022**).

Y la **segunda** se refiere a aquellos en eventos en los que el reclamo se funda en el principio “*a trabajo igual, salario igual*”, a partir de un *tertium comparationis* tomando un referente personal, “*en cuanto a puesto de trabajo, jornada laboral y rendimiento*” (**CSJ SL4825-2020**). En este escenario, la parte demandante “*tiene por carga probatoria demostrar el ‘puesto’ que desempeña y la existencia de otro trabajador que desempeña o desempeñó el mismo puesto o cargo con similares funciones y eficiencia*” (**CSJ SL17442-2014**).

Quiere decir lo anterior, que cuando el trabajador demuestra indicios generales (puesto y funciones similares con otro empleado) se **presume un trato discriminatorio** por lo que la carga de la prueba **se invierte en el empleador**⁶, quién deberá demostrar la **razonabilidad de esa desigualdad**, como por ejemplo la calidad y cantidad de trabajo, experiencia en las actividades que se ejecutan, capacitación, preparación, nivel educativo o conocimientos frente a las tareas que realizan, antigüedad, rendimiento en la ejecución de la labor, resultados, responsabilidad, evaluaciones, entre otros.

3.2. FUNDAMENTOS FÁCTICOS DE LA ACCIÓN

Debe advertirse que en el presente asunto el demandante probó los supuestos que le correspondían. En efecto, obran en el plenario las certificaciones laborales de CARLOS

⁶ CSJ **SL-17462 de 2014**

ANDRÉS VÁSQUEZ MUÑOZ y HAMILTON MÁRQUEZ CEBALLOS, en los que se indica que ambos prestan sus servicios a la demandada a través de contratos de trabajo a término indefinido, el demandante desde el **3 de septiembre de 2007**, y el señor MÁRQUEZ CEBALLOS desde el 22 de mayo de la misma anualidad. También se encuentra probado que para el momento de la emisión de **las certificaciones**⁷ en febrero de 2016, ambos desempeñaban el cargo de CAJERO, con las mismas funciones pero no así la misma asignación salarial, pues mientras CARLOS ANDRÉS devengaba \$1.455.300 para enero de 2016, HAMILTON devengaba la suma de \$1.704.600.

También obran **prueba acerca de las funciones desempeñadas en el cargo de CAJERO por cada uno de los empleados**⁸, sin que se observe diferencia alguna en la asignación de estas funciones, circunstancia que fue aceptada por la sociedad al brindar respuesta a la demanda. Con lo anterior se demuestra entonces que a pesar de que el demandante y el señor MARQUEZ CEBALLOS para el mes de febrero de 2016 ostentaban el mismo cargo y desempeñaban las mismas funciones, lo cierto es que percibían asignaciones salariales diferentes, siendo menor la del actor, razón por la cual al empleador le corresponde desvirtuarla y probar las razones **objetivas que justifiquen esa diferencia salarial**.

Para justificar la diferencia la pasiva aduce que estos trabajadores no se encontraban en la misma situación de comparación, señalando que el demandante **desde su vinculación se desempeñó como CAJERO** con el salario correspondiente para dicho cargo, mientras que HAMILTON fue objeto de una reubicación en atención a que en el año 2014, luego de realizada una centralización de procesos se dio como resultado la eliminación de del cargo de ANALISTA II que venía desempeñando; y al ser reubicado en el cargo de CAJERO no era posible disminuirle su salario, siendo esta la razón que conllevó a fijar el salario. Es así como insiste a lo largo del proceso que la diferencia salarial entre los dos trabajadores obedece a razones objetivas que la hacen justificable.

En efecto, se acredita en el plenario que efectivamente HAMILTON MÁRQUEZ CEBALLOS venía ocupando varios cargos al interior de la entidad financiera y desde el mes de octubre de 2014 el de CAJERO⁹; mientras que CARLOS ANDRÉS si bien había recorrido varias oficinas de la entidad, lo cierto es que siempre en el cargo de CAJERO. Y también se demuestra que HAMILTON MÁRQUEZ previo al suceso de reestructuración interna de la empresa devengaba un salario superior al que percibía el demandante quien siempre desempeñó el cargo de CAJERO, y que con posterioridad a la reubicación el banco

⁷ CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 02, Páginas 74 y 81

⁸ CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 02, Páginas 72-73 y 76-77

⁹ CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 02, Páginas 170 y 173

continuó remunerando la labor aquel salario superior correspondiente al de ANALISTA II DE OPERACIONES¹⁰:

Certificación CARLOS ANDRÉS VÁSQUEZ MUÑOZ respecto de la asignación salarial devengada con anterioridad al mes de octubre de 2014:

BANCO DAVIVIENDA S.A.
NIT 860.034.313-7

CERTIFICA:

Que, **CARLOS ANDRES VASQUEZ MUÑOZ**, identificado(a) con Cédula de Ciudadanía N° 8.060.973 presta sus servicios a esta entidad mediante contrato a Término Indefinido desde Septiembre 03 de 2007, actualmente desempeña el cargo de **CAJERO**.

La asignación básica mensual desde el mes de Junio del año 2012 a Enero de 2016 es la siguiente:

Mes / Año	2012	2013	2014	2015	2016
Enero		\$ 1.176.000	\$ 1.229.000	\$ 1.296.600	\$ 1.455.300
Febrero		\$ 1.176.000	\$ 1.229.000	\$ 1.363.000	
Marzo		\$ 1.176.000	\$ 1.229.000	\$ 1.363.000	
Abril		\$ 1.176.000	\$ 1.229.000	\$ 1.363.000	
Mayo		\$ 1.176.000	\$ 1.229.000	\$ 1.363.000	
Junio	\$ 1.120.000	\$ 1.176.000	\$ 1.229.000	\$ 1.363.000	
Julio	\$ 1.120.000	\$ 1.176.000	\$ 1.229.000	\$ 1.363.000	
Agosto	\$ 1.120.000	\$ 1.176.000	\$ 1.229.000	\$ 1.363.000	
Septiembre	\$ 1.120.000	\$ 1.176.000	\$ 1.229.000	\$ 1.363.000	
Octubre	\$ 1.120.000	\$ 1.176.000	\$ 1.229.000	\$ 1.363.000	
Noviembre	\$ 1.120.000	\$ 1.176.000	\$ 1.229.000	\$ 1.363.000	
Diciembre	\$ 1.120.000	\$ 1.176.000	\$ 1.229.000	\$ 1.363.000	

Se expide a solicitud del interesado(a) en Bogotá, a los 22 días del mes de Febrero de 2016.

Certificación HAMILTON MÁRQUEZ CEBALLOS respecto de la asignación salarial devengada con anterioridad al mes de octubre de 2014:

BANCO DAVIVIENDA S.A.
NIT 860.034.313-7

CERTIFICA:

Que, **HAMILTON MARQUEZ CEBALLOS**, identificado(a) con Cédula de Ciudadanía N° 98.563.238 presta sus servicios a esta entidad mediante contrato a Término Indefinido desde Mayo 22 de 2007, actualmente desempeña el cargo de **CAJERO**.

La asignación básica mensual desde el mes de Junio del año 2012 a Enero de 2016 es la siguiente:

Mes / Año	2012	2013	2014	2015	2016
Enero		\$ 1.448.000	\$ 1.513.200	\$ 1.596.500	\$ 1.704.600
Febrero		\$ 1.448.000	\$ 1.513.200	\$ 1.596.500	
Marzo		\$ 1.448.000	\$ 1.513.200	\$ 1.596.500	
Abril		\$ 1.448.000	\$ 1.513.200	\$ 1.596.500	
Mayo		\$ 1.448.000	\$ 1.513.200	\$ 1.596.500	
Junio	\$ 1.379.000	\$ 1.448.000	\$ 1.513.200	\$ 1.596.500	
Julio	\$ 1.379.000	\$ 1.448.000	\$ 1.513.200	\$ 1.596.500	
Agosto	\$ 1.379.000	\$ 1.448.000	\$ 1.513.200	\$ 1.596.500	
Septiembre	\$ 1.379.000	\$ 1.448.000	\$ 1.513.200	\$ 1.596.500	
Octubre	\$ 1.379.000	\$ 1.448.000	\$ 1.513.200	\$ 1.596.500	
Noviembre	\$ 1.379.000	\$ 1.448.000	\$ 1.513.200	\$ 1.596.500	
Diciembre	\$ 1.379.000	\$ 1.448.000	\$ 1.513.200	\$ 1.596.500	

Se expide a solicitud del interesado(a) en Bogotá, a los 22 días del mes de Febrero de 2016.

¹⁰ CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 02, Páginas 72-73 y 76-77

Esta situación también fue corroborada por el Representante Legal de la sociedad demandada al momento de **absolver el interrogatorio de parte**¹¹, quien con respecto a los hechos que tienen que ver con el cargo, funciones y diferencia salarial que perciben tanto el demandante como el señor HAMILTON MARQUEZ CEBALLOS, contestó lo siguiente:

¿Diga si el señor Carlos Andrés Vásquez Muñoz y el señor Hamilton Márquez Ceballos desempeñan el mismo cargo de cajero? RESPONDIÓ: En la actualidad desempeñan el mismo cargo de cajero.

¿Es cierto que dentro del manual de funciones que tiene el banco Davivienda están establecidas las funciones de cajero iguales para todas las oficinas del banco? RESPONDIÓ: Eso es cierto.

¿El señor Carlos Andrés Vásquez Muñoz y el señor Hamilton Márquez cumplen las mismas funciones como cajeros? RESPONDIÓ: Cumple las mismas funciones actualmente.

¿Sírvese decirnos si lo sabe, si el demandante tiene una asignación salarial inferior a la de su compañero Hamilton Márquez? RESPONDIÓ: Eso es cierto y quiero aclarar lo siguiente: Hamilton Márquez fue un empleado que se vinculó y ha estado vinculado con el banco, él estuvo en el cargo de analista que es un cargo administrativo desde el año 2007 hasta el año 2014. En el año 2014 el banco eliminó ese cargo de analista, es un cargo administrativo, y para mantener la vinculación del señor Hamilton Márquez le propuso dentro de la banda salarial que era lo recomendable para él, el cargo de cajero en el año 2014, pero Hamilton Márquez, que era analista administrativo venía con un salario superior al que devengaba para esa época un cajero, entonces, el banco tenía el ánimo de mantener la vinculación de este señor, pero la entidad no podía rebajarle su asignación salarial, por ello se le ofreció que tomara el cargo de cajero y él aceptó; por esto es que el salario de Hamilton es diferente y superior a la que para la época devengaba un cajero, de manera que esa diferencia salarial se inicia es a partir de ese momento.

La testigo citada, señora DORIS ADRIANA JARAMILLO CALLE¹², quien dijo conocer tanto al demandante como al señor HAMILTON en razón a que también presta sus servicios para la entidad demanda en el cargo de CAJERA y se encuentra también luchando por su nivelación salarial, de igual forma indicó que el señor HAMILTON antes de desempeñar el cargo de CAJERO desempeñó otros cargos en el área de logística, mientras que el señor CARLOS ANDRES siempre desempeñó el cargo de CAJERO, pues frente a estos puntos específicos indicó lo siguiente:

¿Manifiéstele al despacho qué cargo ha desempeñado el señor Carlos Andrés desde el año 2007 al servicio del banco? RESPONDIÓ: No, no conozco los cargos que él haya estado en el banco a partir del 2007, hasta donde conozco él es cajero, pero no sé desde qué tiempo ni cuanto lleva en el cargo.

¿Qué cargos ha desempeñado el señor Hamilton Márquez Ceballos desde el año 2007? RESPONDIÓ: Él trabajaba en la parte operativa, yo estaba en la parte de logística, pero no me acuerdo si era auxiliar o si era algún cargo de analista, ahora en la actualidad él es cajero.

¹¹ CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 03, Minuto: 35:20

¹² CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 03, Minuto: 47:03

HAMILTON MÁRQUEZ CEBALLOS¹³, frente a estos aspectos respondió lo siguiente:

¿Manifiéstele al despacho desde día, mes y año desempeña usted el cargo de cajero?

RESPONDIÓ: La fecha exacta no la tengo, yo ingresé al banco el 23 de mayo de 2007 en el área de operaciones bancarias, ahí hubo un recorte y pasé a caja hace aproximadamente 4 o 5 años, pero fecha exacta no tengo.

¿Qué cargo desempeñaba usted en el área de operaciones bancarias? **RESPONDIÓ:** Analista II.

¿Qué funciones desempeñaba como Analista II? **RESPONDIÓ:** Parte del canje, créditos, remesas y convenios empresariales, todo eso se hacía en el horario de 4:00 p. m. a 12 de la noche y si había que entrar más, pues ya se pasaban las horas correspondientes.

¿Qué actividades o funciones desempeña en el cargo de cajero al cual usted manifiesta pasó hace 4 o 5 años? **RESPONDIÓ:** Recibo provisión, o sea, efectivo, atiendo clientes, recibo recaudos, pago cheques, retiros con tarjeta, avances en efectivo con tarjeta de crédito, pagos de servicios, recaudos, Finalizo jornada, cuadro caja, entrego provisional, cajero principal, y después nos disponemos a digitalizar los documentos que reciben en el día.

¿Manifiéstele el despacho cuál fue el motivo por el cual usted pasó del área de operaciones bancarias a ser cajero hace 4 o 5 años, cuál fue la causa concreta para que operara ese cambio? **RESPONDIÓ:** En su momento, mi jefe, José Ignacio Tobón, recibió comunicado de que algunas algunos cargos o algunas funciones se iban a pasar para Bogotá, como es el canje, como es la del recibo de convenios empresariales. Entonces, por ese motivo, él tenía que salir de dos personas o prescindir de dos analistas II, en este caso fue Juan David Puerta y yo. Él me llamó y me dijo que me ofrecía Información o Cajero, que cuál de los dos me gustaba, le pregunto si mi salario sigue igual me dice que sí, que el traslado va a ser horizontal con el mismo básico y entonces le digo que cajero, y ya inicio el proceso de capacitación, y de ahí ya empiezo a rodar por varias oficinas hasta que me ubican en la oficina que me encuentra actualmente.

Por último, **SANTIAGO BAYONA CAÑAS**¹⁴, quien para el momento de la declaración fungía como jefe del Departamento de Compensación y Beneficios en la entidad demandada, frente a los aspectos que son objeto de atención de esta Sala manifestó lo siguiente:

¿Usted conoce al señor Carlos Andrés y al señor Hamilton Márquez, en caso afirmativo dirá con ocasión a qué los conoce? **RESPONDIÓ:** No los no los conozco, sé que son funcionarios del banco, ambos en la ciudad de Medellín, se desempeñan el cargo de cajero, pero conocer los tengo personal no.

¿Manifieste si las funciones que le han sido encomendadas a los dos cajeros son similares, esto es, si en este momento los dos tienen un manual de funciones asignado con funciones iguales? **RESPONDIÓ:** Ambos desempeñan el cargo de cajero, el señor Hamilton Márquez cajero de la oficina principal, y el señor Carlos Andrés Vásquez es cajero de la oficina de Unicentro II.

¿Desempeñan iguales funciones y tienen asignada las mismas funciones? **RESPONDIÓ:** Si, desempeñan las mismas funciones en caja.

¿Manifieste al despacho si a usted le consta desde qué tiempo el señor Carlos Andrés Vásquez Muñoz ejerce la función de cajero en el banco? **RESPONDIÓ:** Él ingresó al banco en septiembre de 2007, la fecha que tenemos como referencia de historial de cargos en el banco, e ingreso al cargo de caja.

¿Manifieste si desde si desde esa época el señor Carlos Andrés ha desempeñado con continuidad el cargo de cajero o durante interregno, esto es desde el año 2007 a la fecha ha tenido o ha desempeñado cargos distintos? **RESPONDIÓ:** Él desde su fecha

¹³ CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 03, Minuto: 1´14:10

¹⁴ CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 03, Minuto: 1´31:30

ingresó al banco en septiembre de 2007 ha desempeñado el cargo de cajero, ha pasado por 3 o 4 oficinas, pero siempre ha tenido el cargo de cajero.

¿Cómo le consta el hecho? RESPONDIÓ: Por nuestro sistema de información del banco, ahí aparece el registro de los cargos que ha tenido, las fechas de sus incrementos salariales año a año, y cuando ha tenido alguna modificación de cargo, ahí aparece el registro.

¿Desde qué fecha ejerce el cargo de cajero el señor Hamilton? RESPONDIÓ: Él tuvo un cambio en noviembre de 2014, fue la fecha en la cual él inició como cajero en la función de caja. Su antigüedad en el banco es del del 2007, pero en el cargo de caja inició en el 2014, que fue una fecha en la cual hubo una reestructuración interna en el banco y él pasó a ocupar el cargo de cajero.

¿Cómo fue que operó o se o se materializó dicho cambio con ocasión a qué? RESPONDIÓ: El banco dentro de sus procesos internos permanentemente hacen temas de reestructuraciones en sus procesos, al reestructurar procesos, buscándolos a ser más eficientes en las sucursales, procesos descentralización dio como lugar a que algunos de los cargos que trabajan en las áreas de operaciones se eliminasen en algunas de las sucursales, de las regionales como Medellín, y con ocasión de eso, pues se dio la eliminación de algunos cargos de analistas de operaciones, analistas II de operaciones, el cargo que desempeñaba el señor Hamilton hasta ese momento era Analista II de operaciones, era un cargo administrativo, un cargo del escalafón del área administrativa del banco, y en ese año, en el 2014, producto de esa reestructuración, se eliminaba el cargo de él. Entonces, el banco evalúa esa situación particular, así como otras que se pueden presentar similares, se evaluó la posibilidad de poder reubicar al señor Hamilton con el objeto de poder mantener su empleabilidad laboral, y también su ingreso, porque no era una decisión del funcionario de una solicitud de cambio, sino era un tema de decisión del banco por reestructuraciones internas. En razón a ello, se le presentó la alternativa al señor Hamilton de poder pasar al área comercial, particularmente a la red de oficinas, y el cargo que había disponible en ese momento era caja. Sucede particularmente que cuando ocurren estas reestructuraciones y en las regionales, los cargos de las áreas administrativas rotan muy poco, la posibilidad de reubicarlo un cargo administrativo era mínima, porque no había vacantes. Existía la vacante de caja y se le ofreció a él la posibilidad de pasar a caja con el mismo salario, ese tema del mismo salario obedece a un tema de la administración de salarios, en el cual ese tema de bandas, salariales o rangos salariales permite ese manejo de casos especiales de remuneración, y esa situación de su ingreso actual daba la posibilidad de poderlo ubicar dentro de esa banda salarial de cajero, entraba al cargo de cajero, pero se le respetaba su nivel salarial porque no era un tema de solicitud propia del funcionario, esto dado su historial porque él ingresó en un cargo administrativo, entonces, esa fue la razón del cambio y la oferta que le hizo el banco él estuvo de acuerdo, obviamente no le cambiaron el tema del salario básico a él.

(...)

¿La razón por la cual el señor Hamilton Márquez devenga una suma superior es por la reestructuración que usted indicó se dio en el año 2014? RESPONDIÓ: De hecho, esa es la situación claramente definitiva por la cual el señor Hamilton tiene un sueldo diferente al del señor Carlos Andrés, y es porque el señor Hamilton ingresó al banco siendo auxiliar y después analista de operaciones, entró por el escalafón administrativo, entonces, esa es la razón puntual de la diferencia, si los dos hubiesen entrado el año 2007 al cargo de caja, en este momento, ambos tendrían el mismo sueldo que tiene señor Carlos Andrés, que es de un \$1.597.000 o algo así, ese sería el sueldo que tendrían ambos si hubiesen entrado los dos a la posición de caja en el mismo año en el mismo momento, sin embargo este es un caso especial de remuneración, dada una reestructuración del señor Hamilton, su historial anterior 7 años atrás era de un cargo administrativo, y por decisión del banco se le ofrece a él la posibilidad de mantener su empleo, se le mantuvo su salario en ese momento, situación que se permitía dentro de la banda salarial del cargo.

¿Puede indicar si el salario de un Analista II de Operaciones, es mayor o inferior al de un cajero? RESPONDIÓ: El salario básico de un Analista II de Operaciones es un cargo de un salario superior al de un cajero, en este momento en los escalafones del banco.

Ahora bien, en cuanto a los testimonios de DORIS ADRIANA JARAMILLO CALLE, HAMILTON MÁRQUEZ CEBALLOS y SANTIAGO BAYONA CAÑAS, la Sala le da plena credibilidad a sus manifestaciones, pues la razón de la ciencia de sus dichos lo han obtenido por apreciación directa -en razón a sus cargos- de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se han ejecutado sus cargos, además son coherentes, son precisos respecto a lo que conocen y lo que no.

Efectuando la valoración del acervo probatorio a la luz de lo previsto en el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo, en criterio de esta corporación la sociedad logró desvirtuar la presunción legal al probar las **razones objetivas por las cuales existe una diferencia salarial entre los dos trabajadores con igual denominación y funciones**, siendo claro que si bien HAMILTON MÁRQUEZ CEBALLOS devenga un salario superior, esto tiene como fundamento el hecho de que fue objeto de reubicación del cargo que antes ocupaba y que fue eliminado producto de una reestructuración interna, pasando a desempeñar el cargo de cajero con la asignación salarial que venía devengando, decisión que se adoptó por la pasiva atendiendo el criterio jurisprudencial según el cual no le estaba permitido disminuir las condiciones laborales ni los derechos ya adquiridos.

En este contexto, resulta relevante el análisis efectuado en la sentencia **SL 12814 – 2016** que corresponde a un caso de contornos semejantes en el que las razones de la diferencia salarial, obedece justamente al hecho de que el trabajador que percibe salario superior ocupaba un cargo con remuneración más alta que había sido suprimido:

“En esa dirección, durante décadas se ha mantenido la jurisprudencia reiterada de esta Sala de la Corte según la cual, es legítimo que existan diferencias en la remuneración de los trabajadores, **siempre y cuando estén fundadas en razones objetivas que no respondan al arbitrio del empleador o a odiosas diferencias originadas en el sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica del trabajador**, tal y como lo prohíbe el art. 13 de la C.P. de 1991 y lo consagran los convenios 100 y 111 de la OIT ratificados por Colombia, a través de los cuales también se regula la igualdad y no discriminación retributiva en las relaciones de trabajo subordinado.

De esa manera, en el sub lite, en criterio de la Corte no erró el Tribunal al establecer conforme a los indiscutidos hechos y las pruebas allegadas al plenario, que **«la diferencia salarial se presentó mucho antes de la creación del cargo de ANALISTA DE CALIDAD (...)** estuvo motivada en la evaluación del desempeño, lo que a su vez quiere decir que la asignación salarial tenía una relación directa con la calidad del trabajo y por ello, para el año 1999, el salario era diferente; **situación que se conservó después de la reestructuración bajo el entendido que no le estaba permitido al empleador disminuir las condiciones laborales, ni los derechos ya adquiridos por sus trabajadores»**, y que además

la encontró justificada al no observar «que la misma se haya dado por razones de sexo, edad, religión, opinión política o actividades sindicales».

Entonces, si como ha quedado dicho, las diferencias salariales entre trabajadores que desempeñen iguales o similares cargos son legítimamente posibles cuando respondan a razones objetivas que las justifican, y en el sub lite aparece demostrado, cual sin discusión lo acepta expresamente el recurrente, **que la diferencia en la remuneración del demandante y los trabajadores con los que se compara obedeció a la necesidad de mantener el nivel salarial al que pertenecían antes de la reestructuración** y que para entonces se basaba en criterios personales de evaluación del desempeño, fluye por contera con meridiana claridad, que **no responde a un proceder caprichoso o arbitrario de la empleadora, fundamentado en motivos irrelevantes o intrascendentes propios de conductas discriminatorias.**

En conclusión, el ataque de la censura encaminado a que se declare la igualdad salarial bajo el entendido de que debe medirse a partir de la reubicación en el cargo que en la actualidad desempeñan el demandante y los trabajadores en referencia, si bien en principio resulta atendible, no es suficiente para derruir los elementos que los ponen en situaciones y condiciones distintas que impide que se les mida bajo criterios de igualdad.

Lo expuesto acompasa en un todo con la reiterada jurisprudencia de esta Sala, vertida entre otras en las sentencias CSJ SL rad. 24272, 10 de jun. de 2005; SL CSJ rad. 27724, ene. 23 de 2007; CSJ SL rad. 46853, 15 de abr. de 2014; SL 6217 -2014, 26 de nov. de 2014; rad. 45830; CSJ SL14403-2015 de 20 de oct. de 2015, rad. 48059, CSJ SL16217-2014 y CSJ SL5464-2015, **en las que con claridad se ha adoctrinado que las diferencias en las retribuciones de trabajadores que desempeñen iguales o semejantes cargos, son acordes al ordenamiento jurídico y a los principios que lo orientan, siempre que se justifiquen u obedezcan a criterios objetivos y, que, en caso contrario, se estará en presencia de la vulneración del principio de igualdad y no discriminación salarial”.**

(Negritas de esta Sala)

Quedó demostrado que la diferencia salarial que se presentó **obedeció a razones objetivas** sustentadas en la reubicación del señor HAMILTON en el cargo de CAJERO por razón de la supresión del cargo que venía desempeñando hasta el 30 de septiembre de 2014, lo que en sentir de esta Sala responde al principio de estabilidad laboral consagrado en la Constitución Política y que la sociedad demandada quiso respetar evitando desmejorar las condiciones laborales de quien ya venía prestando sus servicios, lo que obviamente incluye la no desmejora del salario así el cargo en el que se reubica sea de menor rango al que venía ocupando.

Finalmente, en relación con la providencia que se aportó por la activa en esta instancia, referida al proceso que se tramitó bajo el **Radicado 05001 31 05 012 2016 00311 – 01** en el que fuera demandante BAYRON ANDRÉS BOTERO RESTREPO y en la que también se establecía el parámetro de comparación con el señor HAMILTON MÁRQUEZ CEBALLOS. En aquella oportunidad, la Sala Primera de Decisión encontró procedente acceder a la pretensión de nivelación salarial, pero se advierte con claridad, que las razones de tal determinación se sustentan en las circunstancias particulares del caso: **i)** El argumento principal que fuera esbozado en la providencia, se sustenta en el hecho de que el

demandante de aquel proceso **también había sido objeto de traslado de cargo**, pasando de uno que tenía una asignación superior al de CAJERO y no se le conservó aquel salario superior, mientras que a HAMILTON MÁRQUEZ CEBALLOS en condiciones parecidas, pasó de un empleo con mejor salario al nuevo cargo de CAJERO, y sí se le conservó el nivel anterior. Fue esta la diferencia de trato que se encontró injustificada y sirvió de fundamento para acceder a lo pretendido. **ii)** En las aclaraciones de voto, los Magistrados acompañaron la decisión, haciendo énfasis como hoy lo hace la Sala, en la existencia de razones objetivas y atendibles para que el salario del demandante y del señor HAMILTON MARQUEZ CEBALLOS no fuera el mismo porque el cargo de Analista que éste ocupaba había sido suprimido y se le debía reubicar respetando el salario. Pero consideraron el hecho de que el demandante BAYRON ANDRÉS BOTERO, previo a ser reubicado como Cajero, se había desempeñado en tal cargo en varias oportunidades, por lo que no era admisible que se le hubiese contratado como Cajero con el salario de enganche, encontrando por esta razón factible la nivelación salarial. **iii)** Pero se verifica por esta corporación que las circunstancias fácticas del proceso que hoy ocupa la atención de la Sala **son distintas**: No existe prueba de que CARLOS ANDRÉS VÁSQUEZ MUÑOZ hubiese sido reubicado de un cargo anterior en el que devengara un salario superior que no fue respetado, se demostró que siempre desempeñó el cargo de cajero percibiendo el salario propio de ese cargo. **iv)** Así, se evidencia que aun cuando el parámetro de comparación para la pretensión de aquel proceso es el mismo que éste (El salario superior devengado por HAMILTON MARQUEZ CEBALLOS en el cargo de CAJERO) , sin embargo la razón de la decisión que se adopta en aquella providencia del 21 de agosto de 2018 se sustenta en que la accionada no acreditó con suficiencia la justificación frente a un trato discriminatorio con el demandante en relación con otros aspectos de su contratación (una reubicación laboral previa), lo que es ajeno a este proceso.

Es el conjunto de consideraciones precedente el que llevará a la Sala a **CONFIRMAR** en su integridad la sentencia proferida por la Juez Novena Laboral del Circuito de Medellín.

5. COSTAS

Es el conjunto de consideraciones precedente el que lleva a la Sala a **CONFIRMAR** la providencia conocida en apelación por la parte demandante y como el recurso no salió avante se condena en costas en esta instancia. Se fijan las agencias en derecho en la suma de **QUINIENTOS OCHENTA MIL PESOS (\$580.000)** a favor de la demandada. Artículo 365 C.G. del P. numeral 1.

6. LA DECISIÓN

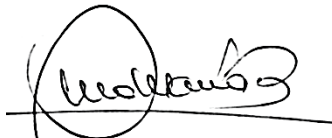
En mérito de lo expuesto, la Sala Sexta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **DECIDE:**

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por la Juez Novena Laboral del Circuito de Medellín.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo del demandante. Agencias en derecho **QUINIENTOS OCHENTA MIL PESOS (\$580.000)**

Lo anterior se notifica por **EDICTO**, vencido el término de notificación se ordena devolver el expediente al juzgado de origen.

Las Magistradas,



ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ



LILIANA MARÍA CASTAÑEDA DUQUE



MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA



RADICADO: 050013105 009 2016 0079201

SENTENCIA del //14/09/2023

Con este código puede acceder a la actuación de segunda instancia, **para ello debe tener una cuenta de Microsoft**. Enlace en caso de no tener lector QR:

<https://etbcsj->

[my.sharepoint.com/:f:/g/personal/des06sltsmed_cendoj_ramajudicial_gov_co/EhNTw_fiiRtFnyivD6173t0BcQsYQSWQwXUW21vUYaiKyQ?e=HFlYi5](https://etbcsj-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/des06sltsmed_cendoj_ramajudicial_gov_co/EhNTw_fiiRtFnyivD6173t0BcQsYQSWQwXUW21vUYaiKyQ?e=HFlYi5)