

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: el demandante, pretende se declare que desempeña en calidad de trabajador de BANCOLOMBIA S.A. las mismas funciones y realiza igual y/o equivalente trabajo en relación con los resultados que su compañero de empresa el señor JAIRO OSWALDO VILLEGAS GÓMEZ, pero con un salario inferior al del señor VILLEGAS GÓMEZ, y como consecuencia de ello se condene a la sociedad demandada en desarrollo del principio a trabajo igual y/o equivalente en relación con los resultados, salario igual, la nivelación y reajuste de su salario básico, así como de prestaciones sociales. La oficina judicial de la primera instancia despachó de manera desfavorable los pedimentos de la demanda, absolviendo a la accionada de la totalidad de las pretensiones instauradas en su contra. (...) El problema jurídico para resolver se circunscribe a establecer si en el proceso se demostraron los presupuestos fácticos exigidos por el artículo 143 del CST y la jurisprudencia, para que opere una nivelación salarial.

TESIS: Ha sido criterio de la SCL de la Corte Suprema de Justicia, que en materia procesal la carga de la prueba en tratándose de nivelación salarial recae en ambas partes de la siguiente forma: el afectado con el real o presunto trato discriminatorio debe aportar el termino de comparación y a su vez la prueba de la justificación del trato distintivo, y corresponde al empleador, probar las razones objetivas de la diferencia de trato salarial y/o prestacional. En la sentencia SL 16217-2014 Radicación N° 45830 del 26 de noviembre de 2014, la SCL de la Corte Suprema de Justicia, que marcó un hito en la interpretación del principio en mención, razonó así al respecto: Aclaró el postulado de: «A trabajo de igual valor debe corresponder igual retribución». En el sentido de que esta acepción del principio podría expresarse de otra manera: si dos trabajadores realizan trabajos que agregan el mismo valor - bien sea por desempeñar el mismo trabajo, o bien sea por desempeñar oficios diferentes pero que aportan el mismo valor-, deben recibir igual retribución. Luego, más adelante, citó la sentencia de anulación del 4 de diciembre de 2012, Rad. 55501, en los s.s. apartes: “En otras palabras, la igualdad de trato y no discriminación en el trabajo, exige tratamiento igualitario en materias salariales y prestacionales para los trabajadores dentro de un mismo contexto laboral, cuando los trabajadores se encuentren en igualdad de condiciones. De otra parte, la jurisprudencia ha distinguido dos tipos de nivelación, la primera de ellas es la NIVELACIÓN POR FUNCIONES, en la que se debe demostrar la misma o similar cantidad de trabajo y la misma o similar calidad y eficiencia del trabajo; y la segunda nivelación corresponde a una NIVELACIÓN POR CARGO en la que se requiere la demostración de la designación en el mismo cargo, con labores similares de la persona frente a la cual se pretende nivelar, y que la remuneración percibida no corresponde a la fijada en el correspondiente escalafón de la empresa o entidad. En el presente caso, encuentra la Sala primeramente que lo que se discute en esta demanda es la nivelación tanto por cargo, como por funciones, pues de una lectura pormenorizada de los hechos y pretensiones de la demanda se extrae que la parte actora presenta como criterio de comparación, al trabajador JAIRO OSWALDO VILLEGAS GÓMEZ, señalando que este cumple las mismas funciones, en igual jornada de trabajo, con igualdad de condiciones e idéntico rendimiento que el demandante, pero además desempeñando el mismo cargo, solo que tiene una denominación distinta. El apoderado del accionante en la apelación, básicamente arguye, el criterio del origen de la empresa de la cual proviene cada trabajador no es suficiente para acreditar la diferencia salarial, argumento que no se compadece de lo explicado por el juez para negar las pretensiones del libelo, toda vez que este no funda la justificación de la diferencia salarial, en el origen de la vinculación del actor con BANCOLOMBIA S.A. y la del señor JAIRO OSWALDO VILLEGAS GÓMEZ, proveniente de su vinculación laboral inicial con el Banco Industrial Colombiano, sino en lo pactado en el convenio colectivo de trabajo aplicable a los dos

trabajadores celebrado en el año 1999, en el que ese acordó que ambos grupos de trabajadores, conservarían unas prerrogativas que ya tenían desde su vinculación con cada uno de los Bancos antes citados, previo a la fusión, por lo que el argumentos de la apelación, no tiene ninguna fuerza para desquiciar el fallo de primera instancia. Y es que, en efecto, no solo con la prueba testimonial, sino con la prueba documental, especialmente, la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre BANCOLOMBIA y sus trabajadores en el año 1999, que obra en el expediente, celebrada cuando ya se había perfeccionado la fusión entre el del Banco de Colombia, hoy BANCOLOMBIA S.A., y el Banco Industrial Colombiano, se acredita, que en la sociedad demandada BANCOLOMBIA, están previstos beneficios laborales distintos para cada uno de los grupos de trabajadores, distingüendo a unos que se denominan “amparados” por ser provenientes del antiguo Banco de Colombia, y otros denominados “escalafonados” por ser provenientes del antiguo Banco Industrial Colombiano. Siendo así que de todo lo indicado en precedencia, se concluye que el mayor salario básico que devenga el señor JAIRO OSWALDO VILLEGAS GÓMEZ, tiene una justificación objetiva, fundada en las prerrogativas salariales y prestacionales distintas que tiene el actor y el trabajador JAIRO OSWALDO VILLEGAS GÓMEZ, que trae como comparación, por lo que no se puede predicar la discriminación que alega el accionante en su demanda, y por ello la sentencia de primera instancia debe ser confirmada.

M.P. FRANCISCO ARANGO TORRES

FECHA: 06/05/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA DE DECISIÓN LABORAL

El seis (06) de mayo de dos mil veinticuatro (2024), la SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL del TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, profiere sentencia de segunda en el presente proceso ordinario laboral promovido por el **LEONARDO FABIO JARA LOAIZA**, contra la sociedad **BANCOLOMBIA S.A.**, tramitado bajo el radicado No. **05001-31-05-009-2019-00323-01**.

El magistrado del conocimiento, Dr. FRANCISCO ARANGO TORRES, declaró abierto el acto y previa deliberación sobre el asunto, la Sala adoptó el proyecto presentado por el ponente, el cual quedó concebido en los siguientes términos:

1. ANTECEDENTES:

A través de la presente acción judicial, el demandante, pretende se declare que desempeña en calidad de trabajador de BANCOLOMBIA S.A. las mismas funciones y realiza igual y/o equivalente trabajo en relación con los resultados que su compañero de empresa el señor JAIRO OSWALDO VILLEGAS GÓMEZ, pero con un salario inferior al del señor VILLEGAS GÓMEZ, y como consecuencia de ello se condene a la sociedad demandada en desarrollo del principio a trabajo igual y/o equivalente en relación con los resultados, salario igual, la nivelación y reajuste de su salario básico, así como de prestaciones sociales legales y extra . legales, vacaciones, aportes que en seguridad social se causaron por conceptos de pensión, salud y riesgos laborales, que fueron pagados de manera parcial por el . empleador. Y se ordene a PROTECCIÓN a recibir de parte de BANCOLOMBIA el reajuste de las cotizaciones por el tiempo que se reclama, y que las sumas reconocidas sean indexadas.

Como fundamento fáctico de sus pretensiones relata el demandante, que inició labores con BANCOLOMBIA S.A., desde el 1 de agosto del año 1990 suscribiendo un contrato de trabajo a término indefinido.

Aduce, que desempeña en el cargo de OPERADOR INTEGRAL CAJA en la SUCURSAL CALASANZ perteneciente a BANCOLOMBIA S.A., y para el 2017 contaba con un salario mensual de \$2.211.103, inferior al percibido por su compañero de empresa JAIRO OSWALDO VILLEGAS GÓMEZ, quien percibió en ese mismo año (2017) un salario mensual de \$2.906.949, diferencia salarial que se mantuvo y mantiene en la actualidad como se puede ver en los recibos de nómina de ambos.

Indica, que ha cumplido cabalmente con los horarios y las labores características del cargo de "OPERADOR INTEGRAL CAJA"

Manifiesta, que el señor JAIRO OSWALDO VILLEGAS GÓMEZ desempeña el cargo de CAJERO, en la SUCURSAL ALMACENTRO perteneciente a BANCOLOMBIA S.A. .

Expresa, que, aunque él y el señor JAIRO OSWALDO VILLEGAS GÓMEZ tienen cargos cuyos nombres son distintos se desempeñan en el mismo cargo, con las mismas funciones y con el mismo horario del banco BANCOLOMBIA S.A., y generan los mismos valores para esta última.

Anota, que las funciones de los empleados son las siguientes:

1. Atender y procesar las operaciones definidas para el área de caja tanto en moneda legal como en moneda extranjera, cumpliendo con las normas, procedimientos y políticas establecidas por el Banco.
2. Realizar el cuadro diario de sus operaciones en caja.
3. Operar adecuadamente el Pin-Pad, la impresora validadora, el lector de código de barras y demás dispositivos dispuestos para su operación, velando por su correcto funcionamiento.
4. Ingresar al sistema, custodiar, entregar y/o imprimir: Cheques de gerencia. Chequeras por consecutivo. Adhesivos de impuestos.
5. Coordinar la entrega de excesos y lo pertinente a los topes de efectivo con el cajero principal o el cajero designado para tal fin.
6. Realizar los cortes correspondientes a la centralización de procesos, adjuntar los documentos de soporte y remitirlos al centro operativo respectivo.
7. Organizar, preparar los documentos y participar en el cuadro diario horizontal y vertical de la sucursal siguiendo los procedimientos definidos por el Banco para este fin.
8. Operar adecuadamente la máquina microfilmadora, siguiendo con los procedimientos definidos por el Banco.
9. Realizar arqueos y cuadros de los títulos valores que tenga bajo su custodia (cheques de gerencia, chequeras por consecutivo y adhesivos).
10. Apoyar y participar en la ejecución de los arqueos del efectivo, títulos valores y demás documentos custodiados por la sucursal.
11. Administrar todos los dispositivos electrónicos o manuales de la oficina y que a continuación se detallan, cumpliendo con los procedimientos de provisión, captura, cortes, verificación y cuadros definidos por el Banco. Cajero Automático. Buzón Rápido. Consignatario Nocturno.

12. Coordinar con el Cajero principal, el abastecimiento de efectivo del Cajero Automático.
13. Informar a los clientes que llegan al área de Caja, sobre los diferentes servicios y alternativas que ofrece el Banco para el desarrollo de sus transacciones.
14. Referir, promover y direccionar entre los clientes y usuarios del BANCO, todos los productos y servicios que estén dentro del portafolio de Productos de la ORGANIZACIÓN 'BANCOLOMBIA.
15. Participar en el cuadro diario de la sucursal siguiendo los procedimientos definidos por el Banco.
16. Informar a su superior inmediato toda irregularidad que observe en su ámbito de trabajo o en el curso de los negocios u operaciones bancarias.
17. Efectuar o realizar las demás funciones asignadas por su jefe inmediato que no sean incompatibles con su cargo y que no vayan en detrimento de sus demás funciones y condiciones de trabajo.

Menciona, que ambos empleados realizan las mismas labores, aunque la denominación de los cargos sea distinta.

Indica, que tanto él, como el señor JAIRO OSWALDO VILLEGAS GÓMEZ, son beneficiarios de la convención colectiva firmada entre BANCOLOMBIA S.A. y SINTUBANCOL.

2. RESPUESTA A LA DEMANDA:

La parte demandada dio respuesta al libelo, (fol. 300 a 310 del archivo del expediente digitalizado denominado "1EXPEDIENTE DIGITALIZADO 2020-07-06(1).PDF" de la carpeta "1. EXP DIGITAL 2019-0323"), oponiéndose a la prosperidad de la demanda, expresando que no se opone a la declaración de ejercer el mismo oficio, pero con oposición a las condenas fundadas en el salario inferior, pues, la vinculación laboral del demandante es desde antes de 1998, año que se produjo la fusión por absorción del Banco Industrial Colombiano (BIC), y por norma convencional, el demandante tiene unas prerrogativas laborales convencionales y salariales, distintas al señor JAIRO OSWALDO VILLEGAS GÓMEZ, como que el aporte la Seguridad Social, es reembolsado por el empleador al demandante, (Artículo 10^o convención 1979- 1981 Banco de Colombia), beneficio que no reciben quienes provienen del Banco Industrial Colombiano, como el señor JAIRO OSWALDO VILLEGAS GÓMEZ.

Adujo que acepta, lo referente al nombre distinto del cargo que desempeña el demandante y el señor JAIRO OSWALDO VILLEGAS GÓMEZ, pero que el nombre del cargo de este, se debe a que era ese el nombre que tenía en el Banco Industrial Colombiano.

Indica que, la retribución del demandante y el señor JAIRO OSWALDO VILLEGAS GÓMEZ está fijada de acuerdo con la norma de convención en cada empresa antes de la fusión por absorción, explicando lo siguiente:

- El artículo 5^o de la convención ordena el incremento general de salarios, el artículo 6^o de la misma fija los sueldos mínimos por categoría, esto una vez efectuado el incremento acordado en la convención, aplicable de la empresa de donde provienen sea Banco de Colombia o Banco Industrial Colombiano, y fueran amparados por la convención en noviembre 05 de 1999.
- El artículo 8^o de la convención vigente, para los empleados provenientes del Banco Industrial Colombiano, ordena un incremento del 20% del salario que es devengado en ese momento, a los trabajadores que cumplan veinte (20) años de servicio, excluyendo a las personas que al momento de este acuerdo, eran amparados por la convención colectiva del Banco de Colombia, este es el caso del señor Leonardo Fabio Jara Loaiza.
- Por norma de la convención en el artículo 10^o de la convención 1979- 1981 vigente en el Banco de Colombia, a los trabajadores provenientes del citado Banco y amparados por la convención de esta empresa, el aporte a la Seguridad Social (Pensiones y salud) se les reembolsa, esto aplica al señor Leonardo Fabio Jara Loaiza, para quien constituye un ingreso.
- 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: 1) Prima semestral de servicio, un mes adicional - artículo 14 de la convención 1999- 2001 — 2) Vacaciones, veintiséis (26) días adicionales, de estos veinte (20) en prima y seis (06) de disfrute - artículo 17 convención 1999- 2001).
- Estas prestaciones son diferentes para los trabajadores provenientes del Banco Industrial Colombiano (BIC) y para quienes se han vinculado después de la fusión por absorción en BANCOLOMBIA.

Explica que para el señor Jairo Oswaldo Villegas Gómez, vinculado al Banco Industrial Colombiano (BIC) en noviembre 28 de 1983, el salario ordinario es de \$3'285.554 para 2019, fijado con el incremento del artículo 5^o de la convención, respetando el mandato de sueldos mínimos de los niveles de escalafón artículo 6^o de la convención, y el aumento del 20% por veinte (20) años de servicio ordenado en el artículo 8^o.

Anota que en el año 1998 se produce la fusión por absorción del Banco Industrial Colombiano (BIC) con el antiguo Banco de Colombia, naciendo BANCOLOMBIA, y desde la fusión, las partes que celebran la convención colectiva de trabajo BANCOLOMBIA con las organizaciones Uneb y Sintrabancol, celebran el contrato colectivo regulando las condiciones económicas, en este se fijan prestaciones donde tienen ámbito de aplicación, unas para todos los trabajadores, otras sólo para quienes provienen del antiguo Banco de Colombia, y en otras se excluyen, esto en la autonomía colectiva de voluntad contractual.

3. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

La oficina judicial de la primera instancia despachó de manera desfavorable los pedimentos de la demanda, absolviendo a la accionada de la totalidad de las pretensiones instauradas en su contra.

El a *quo* argumentó en su decisión que, en el proceso no se demostró discriminación en el salario, por razones de raza, edad, nacionalidad, opinión política, o afiliación sindical, pues la diferencia salarial entre el actor y el señor JAIRO OSWALDO VILLEGAS GÓMEZ, tiene fundamento objetivo, en la convención colectiva de trabajo que cobija a ambos, en la que se establecen prerrogativas salariales y prestacionales distintas, motivadas en la distinción de si eran trabajadores del Banco de Colombia o provenían del fusionado Banco Industrial Colombiano, convención en la que se establecen unas ventajas para el demandante, que no tiene el señor JAIRO OSWALDO VILLEGAS GÓMEZ.

4. DE LOS RECURSOS DE APELACIÓN:

El apoderado de la parte demandante apela la decisión de primera instancia, argumentando que lo deduce en contravía de lo normado en el Código Sustantivo de trabajo y al Constitución Nacional en su artículo 13, en concordancia con el artículo 1 y 143 del CST, toda vez que como se acredita en el proceso el demandante cumple con unas funciones iguales a las de su compañero, que devenga un salario veinte por ciento más, tiene una antigüedad correlativa, pues los dos tiene más de veinte años, y el criterio del origen de la empresa de la cual proviene cada trabajador no es suficiente para acreditar la diferencia salarial, conforme la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia y a Corte Constitucional señalada en la demanda, sobre el principio de a trabajo igual, salario igual.

5. DE LOS ALEGATOS EN ESTA INSTANCIA:

Corrido el traslado para alegar en esta instancia, el apoderado judicial de BANCOLOMBIA S.A. presentó oportunamente alegatos, argumentando resumidamente, que conforme los diferentes medios de prueba, no es aplicable al caso del demandante el mandato del Artículo 143 del C.S.T. en relación con el también empleado Jairo Oswaldo Villegas Gomez, (Artículos 51, 60 y 61 C.P.T.), para quien la fuente de fijación del salario es el acuerdo de voluntad colectiva, vigente en la demandada, de la cual era beneficiario el demandante) Decreto 2351 de 1965 artículos 37 y 38 y artículo octavo (8º) de la convención.

Con los distintos medios de prueba que analizó el fallador se demostró que en la modalidad de la convención colectiva de trabajo vigente en Bancolombia, esto desde la fusión de 1998, en los antes denominados Banco Industrial Colombiano y Banco de Colombia, a los empleados provenientes del anterior Banco Industrial Colombiano, al cumplir veinte (20) años de trabajo, son objeto de incremento de salario (ver artículo 8º de la convención colectiva de trabajo)

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 cuerdo al empleador de donde provenían, así es como para una persona como el demandante, se conservan beneficios extralegales , exclusivos suyos, que no disfrutan los que provienen dela anterior Banco Industrial Colombiano.

Ambos trabajadores son beneficiarios de la convención colectiva, con el incremento general de salario, es la situación especial del incremento ordenado en el artículo 8º de la convención para Jairo Oswaldo Villegas Gómez, al cumplir veinte (20) años de trabajo como trabajador dela anterior Banco Industrial Colombiano. Esta diferencia de salario, no es un acto antisindical, no es producto de una discriminación, es fruto de la autonomía de voluntad colectiva, reflejada en la convención colectiva de trabajo. (Artículo 467 del C.S.T.)

La fijación del salario del actor, con la otra persona con quien trata de compararse, siendo diferentes en razón del origen del mismo, para una eventual nivelación de salarios, no proviene de la estricta interpretación dela Artículo 143 del C.S.T., ya que la fuente de fijación del salario de estas personas esta en un acuerdo fruto del dialogo y la concertación laboral, desarrolló del convenio 144 de la O.I.T. de 1978, sobre la consulta tripartita ratificado por Colombia, donde por medio de la autonomía de voluntad antes que agravar el problema de desempleo, se resolvió algo referente a la conservación del empleo, en el concepto de trabajo decente y unificación de convenciones. (Decreto 904 de 1951)

En desarrollo de los principios del Derecho Laboral, donde existen los denominados derechos fundamentales, siendo uno de ellos el de asociación sindical y la negociación colectiva, en la empresa demandada, en la convención colectiva se creó la regulación interna de la condiciones de trabajo, con un incremento especial quienes provenientes del anterior Banco Industrial Colombiano, cumplen veinte (20)

años de trabajo, lo que no aplica a quienes provienen el anterior Banco de Colombia, se fijan las condiciones económicas del empleo, lo cual se incorpora a cada contrato de trabajo.(Convenios 87 y 98 de la O.I.T. años 1948 y 1949) Artículos 467 a 480 del C.S.T.

La demandada demostró en los términos de los Artículos 164 y 167 del C. G.P. concordado con los Artículos 51, 60 y 61 del C.P.T. ser la fuente de fijación del salario un acuerdo de voluntad colectivo por lo que solicito se confirme la sentencia del juez de primera instancia.

6. PROBLEMA JURÍDICO POR RESOLVER:

El problema jurídico para resolver se circunscribe a establecer si en el proceso se demostraron los presupuestos fácticos exigidos por el artículo 143 del CST y la jurisprudencia, para que opere una nivelación salarial.

Tramitado el proceso en legal forma, y por ser competente esta Corporación Judicial para conocer de la apelación de la sentencia, conforme a lo dispuesto en el Art. 10 de la Ley 1149 de 2007, se pasa a resolver, previas las siguientes.

7. CONSIDERACIONES:

El análisis del caso versará sobre lo que es objeto del recurso de apelación atendiendo lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 que alude al principio de la consonancia, en virtud del cual la actividad de la segunda instancia se restringe a los puntos concretos de inconformidad.

Para resolver el recurso de apelación, ha de señalarse que el Art. 143 del CST señala:

“A TRABAJO DE IGUAL VALOR, SALARIO IGUAL. -Artículo modificado por el artículo 7 de la Ley 1496 de 2011.

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.”

El principio de igualdad de los trabajadores ante la ley, es una especie del principio genérico de igualdad consagrado en el artículo 13 de la Carta Política, ya había sido desarrollado por el Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 10, según el cual todos los trabajadores tienen las mismas protecciones y garantías y en consecuencia, se proscribire toda distinción jurídica entre los trabajadores por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución. Lo anterior en consonancia con tratados y convenios especialmente con el convenio 100 que trata de la igualdad de trato en el empleo con los trabajadores.

Ha sido criterio de la SCL de la Corte Suprema de Justicia, que en materia procesal la carga de la prueba en tratándose de nivelación salarial recae en ambas partes de la siguiente forma: el afectado con el real o presunto trato discriminatorio debe aportar el termino de comparación y a su vez la prueba de la justificación del trato distintivo, y corresponde al empleador, probar las razones objetivas de la diferencia de trato salarial y/o prestacional.

En la sentencia SL 16217-2014 Radicación N° 45830 del 26 de noviembre de 2014, la SCL de la Corte Suprema de Justicia, que marcó un hito en la interpretación del principio en mención, razonó así al respecto:

Aclaró el postulado de: «A trabajo de igual valor debe corresponder igual retribución». En el sentido de que esta *acepción del principio podría expresarse de otra manera: si dos trabajadores realizan trabajos que agregan el mismo valor - bien sea por desempeñar el mismo trabajo, o bien sea por desempeñar oficios diferentes pero que aportan el mismo valor-, deben recibir igual retribución.*

Luego, más adelante, citó la sentencia de anulación del 4 de diciembre de 2012, Rad. 55501, en los s.s. apartes: *“En otras palabras, la igualdad de trato y no discriminación en el trabajo, exige tratamiento igualitario en materias salariales y prestacionales para los trabajadores dentro de un mismo contexto laboral, cuando los trabajadores se encuentren en igualdad de condiciones. Lo anterior quiere decir que no son admisibles tratos diferenciados en temas salariales, prestacionales, en oportunidades de promoción, en seguridad y salud ocupacionales, en formación, etc., cuando esos tratos se basen en motivos irrelevantes –o sea, no objetivos-, pues en tales casos el trato será discriminatorio.*

Por el contrario, no se atentará contra el principio de igualdad y no discriminación, cuando a cierta persona o colectivo de personas se otorgue un trato diferente, pero basado en motivos razonables y legítimos, o relevantes (por ejemplo, una remuneración mayor para quienes tengan más altos niveles de responsabilidad, o con mejor productividad, etc.; o determinados beneficios o auxilios familiares para quienes tengan específicas o mayores responsabilidades en ese campo, etc.)

Por eso, para que en materia salarial y prestacional un trato diferente pueda reputarse como no discriminatorio, se exigirá que el elemento o factor con base en el cual se dispensa dicho trato diferenciado deberá tener carácter jurídico legítimo u objetivo. Entonces será discriminatorio aquel trato dispar, fundamentado en criterios de valoración irrelevantes, como la raza, el color, el sexo, la religión, la posición política, etc.

Pero también puede darse trato discriminatorio cuando el trato asimétrico se funde en otros motivos, diferentes a los clásicos antes mencionados, y particular/ en ciertos factores muy específicos de la situación concreta de la labor, pero que no pueden reputarse como objetivos o razonables. Al respecto, el art. 1º, lit. b, del citado Convenio 111 de la OIT señala que el término «discriminación» comprende: «Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (...)». O sea, en el ámbito laboral un trato diferente es segregador cuando se fundamente - bien sea de forma directa o de manera encubierta o indirecta-, no sola/ en los clásicos motivos proscritos (raza, opinión política, sexo, edad, etc.), sino también cuando se cimiente en otras distinciones, exclusiones o preferencias no objetivas, que tengan como resultado anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato.

(...) De lo estatuido en el art. 143 del CST se deriva que dos trabajos se consideran iguales cuando también son iguales el “puesto”, la jornada y las condiciones de eficiencia de quienes los desempeñan; en tal caso el salario deberá ser igual. Se deriva también de ese precepto que dos trabajadores pueden recibir salarios diferentes, cuando no hagan el mismo trabajo, en puesto, jornada y condiciones de eficiencia.

Es decir, la citada norma contempla tres criterios (tertium comparationis) que deben cumplirse para que 2 trabajadores se consideren iguales y reciban la misma retribución: 2 de tipo objetivo (puesto y jornada) y 1 subjetivo (condiciones de eficiencia). Si uno solo de esos elementos es distinto, justificará una diferencia

retributiva entre ambos trabajadores, pues, en tal hipótesis, sus trabajos no se considerarán iguales.

De otra parte, la jurisprudencia ha distinguido dos tipos de nivelación, la primera de ellas es la NIVELACIÓN POR FUNCIONES, en la que se debe demostrar la misma o similar cantidad de trabajo y la misma o similar calidad y eficiencia del trabajo; y la segunda nivelación corresponde a una NIVELACIÓN POR CARGO en la que se requiere la demostración de la designación en el mismo cargo, con labores similares de la persona frente a la cual se pretende nivelar, y que la remuneración percibida no corresponde a la fijada en el correspondiente escalafón de la empresa o entidad.

En el presente caso, encuentra la Sala primeramente que lo que se discute en esta demanda es la nivelación tanto por cargo, como por funciones, pues de una lectura pormenorizada de los hechos y pretensiones de la demanda se extrae que la parte actora presenta como criterio de comparación, al trabajador JAIRO OSWALDO VILLEGAS GÓMEZ, señalando que este cumple las mismas funciones, en igual jornada de trabajo, con igualdad de condiciones e idéntico rendimiento que el demandante, pero además desempeñando el mismo cargo, solo que tiene una denominación distinta.

A la altura de la apelación del actor, no existe controversia entre las partes, que tanto el demandante como el señor JAIRO OSWALDO VILLEGAS GÓMEZ, con el cual se compara, ejecutan las mismas funciones, con denominación de sus cargos distinta, motivada en que el demandante siempre ha laborado en el Banco de Colombia, y que el señor JAIRO OSWALDO VILLEGAS GÓMEZ, llegó a laborar en este banco, debido a la fusión por absorción que se produjo en el año en el año 1998, con el Banco Industrial Colombiano, en el cual venía vinculado el señor JAIRO OSWALDO VILLEGAS GÓMEZ, desde el en noviembre 28 de 1983, con la denominación de su cargo como CAJERO

Tampoco se discute que el demandante desde el inicio de su relación laboral el 1 de agosto del año 1990, ha venido vinculado con el Banco de Colombia, hoy BANCOLOMBIA.

Tampoco es objeto de controversia, la fusión entre el Banco de Colombia y el Banco Industrial Colombiano, ocurrida en el año 1998.

Así las cosas, el juez de instancia, negó las pretensiones de la demanda, argumentando, que la diferencia salarial entre el actor y el señor JAIRO OSWALDO

VILLEGAS GÓMEZ, tiene una justificación objetiva, referente a que en la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre los trabajadores del Banco de Colombia, hoy BANCOLOMBIA S.A., después de la fusión con el Banco Industrial Colombiano, celebrada en el año 1999, se hizo distinción entre los trabajadores de BANCOLOMBIA y los que venían vinculados con el Banco Industrial Colombiano, para conservar prerrogativas laborales a cada grupo, en los términos de las convenciones colectivas de trabajo que los regían.

El apoderado del accionante en la apelación, básicamente arguye, el criterio del origen de la empresa de la cual proviene cada trabajador no es suficiente para acreditar la diferencia salarial, argumento que no se compadece de lo explicado por el juez para negar las pretensiones del libelo, toda vez que este no funda la justificación de la diferencia salarial, en el origen de la vinculación del actor con BANCOLOMBIA S.A. y la del señor JAIRO OSWALDO VILLEGAS GÓMEZ, proveniente de su vinculación laboral inicial con el Banco Industrial Colombiano, sino en lo pactado en el convenio colectivo de trabajo aplicable a los dos trabajadores celebrado en el año 1999, en el que ese acordó que ambos grupos de trabajadores, conservarían unas prerrogativas que ya tenían desde su vinculación con cada uno de los Bancos antes citados, previo a la fusión, por lo que el argumentos de la apelación, no tiene ninguna fuerza para desquiciar el fallo de primera instancia.

Y es que, en efecto, no solo con la prueba testimonial, sino con la prueba documental, especialmente, la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre BANCOLOMBIA y sus trabajadores en el año 1999, que obra en el expediente (folios 20 a 76 del archivo del expediente digitalizado denominado “1EXPEDIENTE DIGITALIZADO 2020-07-06(1).PDF” de la carpeta “1. EXP DIGITAL 2019-0323”) celebrada cuando ya se había perfeccionado la fusión entre el del Banco de Colombia, hoy BANCOLOMBIA S.A., y el Banco Industrial Colombiano, se acredita, que en la sociedad demandada BANCOLOMBIA, están previstos beneficios laborales distintos para cada uno de los grupos de trabajadores, distinguiendo a unos que se denominan “*amparados*” por ser provenientes del antiguo Banco de Colombia, y otros denominados “*escalafonados*” por ser provenientes del antiguo Banco Industrial Colombiano. En el clausulado de la referida convención, se lee lo siguiente:

ARTICULO 5°.- NORMAS VIGENTES. Las normas de convenciones y laudos anteriores sobre temas que no han sido incorporados a esta convención continuarán vigentes, entendiéndose que su vigencia queda restringida a la población aplicable. Así, las normas provenientes de convenciones o laudos anteriores del Banco de Colombia sólo aplicarán a los empleados que a la firma de la presente convención tengan la calidad de amparados por dicha convención.

SALARIOS

ARTICULO 8°.- AUMENTO GENERAL. A partir del primero (1°) de Noviembre de 1.999, el BANCO aumentará el salario básico mensual de sus trabajadores escalafonados (provenientes del BIC) y amparados (provenientes del Banco de Colombia en un 12.5%

A partir del primero (1°) de Noviembre del 2.000 el BANCO aumentará el salario básico mensual de los trabajadores escalafonados (provenientes del BIC) y amparados (provenientes del Banco de Colombia), en un porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, correspondiente al periodo noviembre 1.999-octubre 2.000, certificada por el DANE o la entidad que haga sus veces, adicionado en medio (0.5) punto porcentual.

ARTICULO 13°.- AUMENTO POR VEINTE AÑOS DE SERVICIOS. A partir de la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, el BANCO aumentará el salario de sus trabajadores que cumplan 20 años de servicios y que estén devengando hasta novecientos noventa y seis mil ochocientos veintiocho pesos (\$ 996.828), en un veinte por ciento (20%) del salario básico que devenguen al momento de cumplirlos.

Para el segundo año de vigencia de la presente convención dicho tope salarial será el señalado en el inciso anterior incrementado en un porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificada por el DANE o la entidad que haga sus veces, correspondiente al periodo noviembre 1.999-octubre 2.000, adicionado en medio (0.5) punto porcentual.

PARAGRAFO.- Este aumento no se aplicará a los trabajadores que al momento de la firma de la presente convención tengan el carácter de amparados por la convención colectiva del Banco de Colombia.

ARTÍCULO 14°.- PRIMA SEMESTRAL DE SERVICIOS. El BANCO pagará a sus trabajadores en el mes de junio y en el mes de diciembre de cada año, como prima semestral, sesenta (60) días de salario.

En estos pagos se entiende incluida la prima legal.

Respecto de la suma de dinero que representa la prima extralegal, el BANCO reconocerá la proporcionalidad en los términos de la ley a quienes sean desvinculados con fundamento en el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965.

PARAGRAFO.- El BANCO, en lugar de este beneficio, continuará reconociendo a los trabajadores que a la fecha de la firma de la Convención Colectiva de Trabajo tengan el carácter de amparados por la Convención del Banco de Colombia la Prima Extralegal de Servicios equivalente a cuatro (4) sueldos, pagaderos así:

Como se puede apreciar, en las anteriores normas convencionales, en el BANCOLOMBIA S.A., se establece en la convención colectiva de trabajo diversas categorías de trabajadores para efectos salariales y prestacionales, conservando para los antiguos trabajadores prerrogativas atendiendo si provenían del Banco de Colombia, o del Banco Industrial Colombiano.

Nótese como incluso en el Art. 13 de la convención, se establece un reajuste al salario básico de los trabajadores de BANCOLOMBIA al cumplir veinte (20) años de servicios, de lo que se excluye al grupo de trabajadores denominados “amparados” por la Convención Colectiva del Banco de Colombia, en el que se entiende está el accionante, pues su vinculación laboral proviene desde el año 1990, con el Banco de Colombia, lo que necesariamente conlleva a que el salario básico de los trabajadores que cumplan veinte años de servicios que no tengan la calidad de “amparados” como es el caso del señor JAIRO OSWALDO VILLEGAS GÓMEZ, va a ser superior de los “amparados” y aunque en la convención, no se indica por qué se excluye a los “amparados”, del contexto de la convención, se entiende que es debido a que estos tiene unas prerrogativas prestacionales especiales, que no tienen los otros trabajadores, lo que incluso se acredita con los recibos de pago que presenta el actor como prueba (folios 86 a 110 del archivo del expediente digitalizado denominado “1EXPEDIENTE DIGITALIZADO 2020-07-06(1).PDF” de la carpeta “1. EXP DIGITAL 2019-0323”), con los que se le acredita la devolución que le hace la sociedad demandada, del pago que realiza a la seguridad social, lo que no ocurre en el caso del señor JAIRO OSWALDO VILLEGAS GÓMEZ como se puede apreciar en sus recibos de pago.

Igualmente, en el Art. 14 de la convención, se estipula que los trabajadores distintos a los “amparados” recibirán una prima semestral de servicios de sesenta (60) días de salario, en tanto que los “amparados”, recibirán como prima cuatro (4) sueldos.

De todo lo indicado en precedencia, se concluye que el mayor salario básico que devenga el señor JAIRO OSWALDO VILLEGAS GÓMEZ, tiene una justificación objetiva, fundada en las prerrogativas salariales y prestacionales distintas que tiene el actor y el trabajador JAIRO OSWALDO VILLEGAS GÓMEZ, que trae como comparación, por lo que son se puede predicar la discriminación que alega el accionante en su demanda, y por ello la sentencia de primera instancia debe ser confirmada.

Costas en esta instancia a cargo del demandante por haber sido vencido en el recurso de apelación.

Las agencias en derecho conforme al Nral. 3 del Artículo 366 del CGP, las estima el ponente en la suma de \$1.300.000.

8. DECISIÓN:

en mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia del 9 de julio de 2020, proferida por el JUZGADO NOVENO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, en el presente proceso promovido por el señor **LEONARDO FABIO JARA LOAIZA** contra la sociedad **BANCOLOMBIA S.A.**, por las razones expuestas en este proveído.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo del demandante. Las agencias en derecho las fija en ponente en la suma de \$1.300.000.

La anterior sentencia se notifica a las partes en EDICTO.

Oportunamente devuélvase el expediente al juzgado de origen.

No siendo otro el objeto de esta diligencia se declara culminada, y se firma por quienes intervinieron en la decisión, los magistrados,

Firmado Por:

Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **e52211d8314968bc032e7a9a4fb2aa1982663e7985fde2e099f4fe800f46fa76**

Documento generado en 06/05/2024 03:12:04 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>