



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**

Sala de Casación Laboral  
Sala de Descongestión N.º 3

**DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ**

**Magistrado ponente**

**SL4305-2022**

**Radicación n.º 89928**

**Acta 45**

Bogotá, D. C., siete (7) de diciembre de dos mil veintidós (2022).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **JOSÉ ARLEY PANCHÁ BOHÓRQUEZ** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., el 25 de septiembre de 2019 en el proceso seguido contra **BANCO CORPBANCA COLOMBIA S.A.**

## **I. ANTECEDENTES**

José Arley Panchá Bohórquez, llamó a juicio al Banco Corpbanca Colombia S.A., con el objeto de que se declarara que, en desarrollo del contrato de trabajo, ha sido discriminado por haberle pagado un salario inferior al que perciben otras personas, con violación del artículo 143 del CST, la Ley 1496 «*y demás normas concordantes*»; y, que tiene derecho a la

nivelación salarial correspondiente al cargo de subgerente operativo.

En consecuencia, que se condenara al demandado, a la reliquidación de sueldos generados durante la relación de trabajo que mantienen desde el 19 de octubre de 2012, de las primas legales y extralegales, vacaciones, cesantías, intereses a las cesantías, teniendo como parámetro, un salario equivalente al mayor que perciben Gerardo Pardo Acuña, Heriberto Benavides Garnica, Amanda Cecilia Araque Pimentel, Osbaldo Vargas Ramírez, Bernardo Beltrán Rodríguez, Juan Carlos León Hernández y Juan Félix Ramirez Infante, o el más alto que esté pagando el banco en el cargo de subgerente operativo.

Solicita además, se condenara al accionado al pago de la sanción consagrada en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990; la diferencia entre los aportes a seguridad social en pensión que debió efectuar y los que consignó; y, el pago de un salario equivalente al que perciben los señores indicados en precedencia, mientras desempeñó el cargo de subgerente operativo; la indexación sobre las sumas que no correspondan a indemnizaciones, lo *extra o ultra petita* que se encontrare probado y las costas del proceso.

Como fundamento de sus pretensiones, relató que ingresó a trabajar para la firma Compañía de Financiamiento Comercial Invercrédito, entidad que el 1 de noviembre de 1997, se fusionó con el Banco Santander Colombia S.A. hoy Banco Corpbanca Colombia S.A.; que al momento de la presentación de la demanda percibía un ingreso básico mensual de \$3.066.329;

que se ha desempeñado en el cargo de subgerente operativo desde el año 2012.

Dijo que los trabajadores enlistados en líneas precedentes, ocupan el mismo cargo, con idénticas funciones, atribuciones y facultades, cuya formación académica, no difiere sustancialmente de la suya como administrador de empresas de la Universidad Jorge Tadeo Lozano.

Afirmó que los cuatro primeros, devengaron un salario básico para el año 2012, \$3.470.866, incrementado a partir de septiembre de ese año a \$3.630.873 y así sucesivamente, para la misma época, en los años 2013, 2014 y 2015, a la suma de \$3.892.296, \$4.094.695 y 4.394.836, respectivamente, monto último que se mantuvo como básico mensual para el año 2016.

Indicó que Bernardo Beltrán Rodríguez, para los años 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016, devengó los salarios de \$2.878.000, \$3.010.000, \$3.226.0003, \$3.394.000 y \$3.642.554, en su orden; que Juan Carlos León Hernández, para los mismos años, desempeñó el cargo de subgerente operativo y percibió \$2.633.000, \$2.754.000, \$2.950.000, \$3.101.000 y \$3.329.484; Juan Félix Ramírez Infante, en igual cargo, \$2.725.000, \$2.850.000, \$3.054.000, \$3.213.000 y \$3.447.447.

Sin embargo, su remuneración para las anualidades del 2012 al 2016, fue de \$2.425.835, \$2.537.645, \$2.720.355,

\$2.856.917 y \$3.066.320, respectivamente. Que en el año 2015 percibió por concepto de cesantías la suma de \$3.189.116 y por prima de servicios \$3.055.985, sumas inferiores a las canceladas a sus compañeros, pese a que realizaban idénticas labores e igual cargo.

Adicionó que el banco accionado cuenta con «*severos manuales de funciones*», que establecen las actividades que deben desarrollar los empleados a su servicio, incluidas las correspondientes al cargo de subgerente operativo, las mismas de los compañeros de trabajo enlistados en líneas precedentes; que se encuentra afiliado al sindicato bancario «*ADEBAN*», desde hace cuatro años y es beneficiario de la convención colectiva.

El Banco Corpbanca Colombia S.A., al contestar, se opuso a todas las pretensiones. En cuanto a los hechos, admitió la fecha de ingreso a Invercrédito, su fusión con el Banco Santander S.A., el cargo desempeñado de gerente operativo y que su vínculo con Corpbanca inició el 18 de octubre de 2012; aclaró que el salario devengado a la fecha de la demanda, ascendía a \$3.382.161 y no el indicado por el accionante; sobre los restantes, dijo que no eran ciertos.

Argumentó en su defensa, que si bien el artículo 143 del CST y la Ley 1496 de 2011, establecieron condiciones de igualdad en el trabajo y reglas de no discriminación, permiten que, ante condiciones de aparente desigualdad, el empleador justifique las razones objetivas que hacen viable una eventual situación de diferenciación; que «*la posición en que se encuentra*

*el demandante difiere de los trabajadores con quienes se compara, lo que justifica un trato diferente».*

Agregó que los gerentes y subgerentes operativos, se remuneraban de acuerdo con la experiencia, antigüedad, volumen de trabajo, responsabilidades, oficinas en la que se desempeñaban, «*cantidad de clientes bajo su atención*», conforme al «*PLAN DORADO*», implementado en 1999 que estuvo vigente hasta 2005.

Aseveró que los que ingresaron con posterioridad al año 2006, entre ellos, el actor, serían remunerados, no conforme a los presupuestos del referido plan Dorado, sino a la escala salarial existente para los años en que iniciaran sus labores; que los trabajadores con los que se compara el demandante, que desempeñaron el cargo de gerente y subgerente operativo, con anterioridad a 2005, fueron beneficiarios del referido plan, cuentan mayor antigüedad, experiencia relacionada amplia en la entidad y derechos adquiridos por convenciones, por lo que el servicio podía ser remunerado de modo diferente, sin que ello generara una discriminación.

Propuso como excepciones de mérito, las de prescripción, inexistencia de la obligación, carencia del derecho reclamado, pago, compensación, cobro de lo no debido, buena fe, falta de título y causa, abuso del derecho y, la genérica que se desprenda de lo probado en el curso del proceso (f.º 628 a 648).

## II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Bogotá D.C., dictó fallo el 7 de noviembre de 2017 (f.º CD 678), mediante el cual absolvió al demandado de todas las pretensiones del actor y lo gravó con costas.

## III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., por apelación del demandante, profirió sentencia el 25 de septiembre de 2019 (f.º CD 685), con la cual confirmó la del *a quo* con costas a cargo del impugnante.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal tuvo por establecido que José Arley Panchá Bohórquez, se encontraba vinculado a la entidad demandada, desde el 16 de marzo de 1995 y se desempeñaba como subgerente operativo, desde el año 2012 (f.º 176 y 177).

Dedujo que la controversia se centraba en la nivelación salarial reclamada por el actor y, por tanto, le correspondía acreditar la «*discriminación en el pago de salarios, igualdad de trabajo, puesto, jornada y condiciones de eficiencia*» con quienes se comparaba y al demandado, la existencia de factores objetivos de diferenciación.

Se remitió a la sentencia del *a quo* que negó las pretensiones incoadas en la demanda, para resaltar las consideraciones allí expuestas y señaló:

[...] la diferencia salarial entre quienes desempeñaban el cargo de subgerente operativo no tenían como justificación el desempeño de distintas funciones, sino en los beneficios convencionales y derechos reconocidos a cada uno de los trabajadores con quien se comparaba el actor, recibidas con antelación incluso a la fecha en que ingresó a laborar el demandante, pues todos ingresaron antes del año 1995 y esos derechos fueron recibidos con anterioridad al año 2012, fecha en que fue designado el demandante para ocupar el cargo de subgerente operativo. [...] por lo tanto, la justificación de la demandada encuentra asidero por fundamentarse en factores razonables, como el salario que devengaba con anterioridad a desempeñar el cargo de subgerente operativo incrementado por cuenta de la aplicación de la convención colectiva [...], de tal forma que al designarse un subgerente operativo que carece de esa historia de trayectoria laboral con la empresa éste ingresa devengando únicamente el salario de enganche [...] la de los trabajadores con los que se compara el demandante es superior, por la remuneración ha sido incrementada de manera distinta, despendiendo de si es o no convenionado.

A continuación, reprodujo el artículo 143 del CST y manifestó que se apoyaría en el criterio expuesto por esta Corporación en la sentencia con «*radicado 45830 del 26 de noviembre de 2014*» y que en igual sentido había expresado la Corte Constitucional.

Anunció que le correspondía al demandante demostrar la desigualdad alegada y debía proceder a «*estudiar el material probatorio relevante allegado al proceso*».

Comenzó por señalar que el representante legal del banco accionado, dijo:

[...] los gerentes operativos desempeñan las mismas funciones a excepción del señor Bernardo Beltrán, quien no está laborando en su cargo por cuestiones sindicales; la diferencia salarial obedece a que la demandada es una entidad bancaria de un siglo de antigüedad, que ha tenido diferentes reestructuraciones, fusiones y absorciones, de tal manera que se encuentran colaboradores de

mucha antigüedad, que dada su historia en los cargos desempeñados, han formado una historia salarial diferente entre cada uno de ellos, a pesar de que hoy día sean subgerentes operativos que ejecutan las mismas funciones, su historia salarial es diferente; si hoy entrara un subgerente operativo del banco, ganaría \$3.100.000, dada esa historia salarial, el banco tiene subgerentes operativos que van desde \$3.100.000 a \$5.500.000.

Indicó que el interrogado aclaró, que *«el subgerente operativo no es un cargo convencionado y eso quiere decir, que para efectos de remuneración hay dos clases de personal: funcionarios y convencionados»*, que a los funcionarios no les aplicaba la convención y *«tienen su remuneración en el mes de enero y los convencionados, tienen su remuneración a partir del mes de septiembre de cada año»*; además reiteró que históricamente los salarios y la remuneración de los funcionarios siempre ha sido menor; que *«para el año de 2016 para el funcionario fue del 7% y el 10% para los convencionados; otro recargo que tuvo, es que los trabajadores que pasan de la noche al día, tuvieron un recargo»*.

Examinó también el interrogatorio del accionante, los testimonios de Amanda Araque, José Vergara, Bernardo Beltrán, Zoraida Yupaza y las convenciones colectivas adosadas al expediente (f.º 107 a 128, 129 a 140 y 261 a 279) y de ello infirió que no le asistía razón al promotor del litigio, toda vez que *«las diferencias salariales están por integraciones, compra de oficinas, categorización de empresas, volumen de trabajo, turnos y otros como los recargos nocturnos; que para los empleados que no son sindicalizados, el aumento va por evaluación de común desempeño que se realiza en enero; que los convencionados reciben el aumento en septiembre [...]»*.



Adujo que si bien el actor, inicialmente había demostrado que el cargo de subgerente operativo desempeñado al igual que las personas con las cuales se comparó, tenían iguales funciones, jornadas de trabajo y condiciones de eficiencia, la nivelación salarial reclamada carecía de sustento, pues dedujo que de lo dicho por el representante legal de la enjuiciada y de la contestación a la demanda, que *«se discute la diferenciación salarial por factores objetivos, como la historia laboral de cada uno de los trabajadores vinculados, lo cual se entiende principalmente como un derecho por convención de acuerdo con la antigüedad, que representa mayor valor de salarios»* en relación con aquellos trabajadores con quienes señaló el actor, se le equiparaban y este había ingresado a trabajar en fecha posterior; por ende, no se le podían aplicar los mismos porcentajes e igual salario.

Señaló que se encontraba por fuera de discusión, que: *i)* las normas convencionales no eran de aplicación inmediata al cargo de subgerente operativo desempeñado por el demandante, *«sino que para hacerse (sic) afiliado al sindicato debe constar el consentimiento de cada uno de los trabajadores»*; *ii)* los trabajadores beneficiarios de la convención, tendrían unos incrementos anuales en el mes de septiembre; *iii)* que en el artículo 27 de la vigente para 1991, se estipuló que la entidad realizaría un incremento del 28% a los trabajadores amparados, el 1 de septiembre de cada año; *iv)* la convención del año 2011, generó incrementos en porcentajes del 5.6% al 7%; y, *v)*, *«por último, la convención del año 2013»* consagró un rango del 5.80% al 7% (f.º 179).

Destacó que entre los trabajadores con quienes se comparaba el actor, «*Bernardo Beltrán, llevaba más de 20 años en dicho cargo y la señora Amanda Cecilia Araque Pimentel, más de 10 años*»; advirtió que en su interrogatorio, Panchá Bohórquez, dijo que «*no tiene fecha exacta de ingreso de las personas con quienes se compara*», aceptó que su cargo de subgerente operativo se encontraba excluido de los beneficios colectivos, que no aportó pruebas sobre el salario inicial, historias laborales, cargos desempeñados y fechas de afiliación a la organización sindical de cada uno de los trabajadores con los que pretendía equipararse, lo cual brilló por su ausencia.

Tras relacionar las distintas fechas de ingreso y últimos salarios percibidos por los trabajadores enlistados en el libelo inicial, dijo que:

Se allegó también como prueba del factor objetivo de diferenciación, la declaración de la señora Zoraida Yopasa, que explicó que las diferencias salariales no obedecen a parámetros discriminatorios, sino a estudios de mercado entre los bancos para cada uno de los cargos, generando anualmente un salario de enganche, con el que ingresan los nuevos trabajadores, de donde se comienza la escala salarial, conforme a los peritos que se contratan para que disciernan sobre el tema.

Concluyó que «*se constituyó o se probó una razón objetiva que justifica las diferencias salariales del demandante en el cumplimiento de sus funciones, respecto de los que se pretende comparar*», pues la entidad financiera, no podía desconocer los salarios pactados en instrumentos convencionales, conforme la historia laboral, antigüedad, recargos nocturnos, al constituir un derecho adquirido que no se podía menoscabar, razones que impiden la configuración de un trato discriminatorio por

diferencias remunerativas, lo que conllevó acoger la tesis del juez de primera instancia y confirmar la decisión absolutoria.

#### **IV. RECURSO DE CASACIÓN**

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

#### **V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN**

Pretende el recurrente que la Corte, case el fallo impugnado, para que constituida en sede de instancia, proceda a emitir sentencia que *«en derecho corresponde revocando en su integridad la proferida por el a quo»*.

Con tal propósito, formula un cargo por la causal primera de casación, que fue objeto de réplica y se pasa a resolver.

#### **VI. CARGO ÚNICO**

Acusa la sentencia impugnada de violatoria por vía directa, en la modalidad de infracción directa, *«del numeral tercero del artículo séptimo de la ley 1496 de diciembre 29 de 2011, que reformó el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo y la Seguridad Social, así como los artículos 167 del Código General del Proceso y 1757 del Código Civil»*.

En desarrollo del cargo, sostiene que se equivocó el Tribunal, al afirmar que *«le incumbe probar a la parte actora la discriminación en el pago de salarios. Que se debe acreditar que tiene un trabajo igual, desempeñando un puesto, jornada y*

*condiciones de eficiencia también iguales», lo que a su juicio, fue un desacierto, que el sentenciador «no había asimilado» la modificación del artículo 143 del CST, a través del 7 de la Ley 1496 de 2011, pues no advirtió, a pesar de que así lo manifestó en sus alegatos, que con esta reforma, el legislador introdujo una presunción sobre la carga de la prueba, pero lo «pasó por alto».*

Asevera que exigirle al demandante, la probanza de lo que la Ley 1496 de 2011 había establecido a cargo del empleador, *«debe tildarse como infracción directa de la norma sustantiva».*

Dice que el Tribunal mostró desconocer la reforma que la Ley 1496 de 2011 introdujo al artículo 143 del CST en el sentido de que *«Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación»*, toda vez que la modificación contenida en el inciso 3 del artículo 7 de aquella ley, *«lleva al juez a tomar una posición diferente para enfrentar el asunto que se pone a su consideración cuando se trata de reclamos frente a la regla de que a trabajo de igual valor, salario igual».*

Expresa que se debe enfocar esta clase de asuntos de otra manera, a partir de la vigencia de la presunción contenida en la anterior norma; que no obstante existir abundante prueba, en cuanto a que Panchá Bohórquez y los empleados con quienes se comparó, desarrollaban al servicio del banco demandado las mismas funciones en idénticas condiciones, el juez colegiado partió de un criterio equivocado en el sentido de que incumbía

al accionante, la carga de probar el trato desigual, razón por la que el fallo impugnado desconoció el numeral 3 del artículo 7 de la Ley 1496 de 2011, toda vez que, si bien citó el artículo 143 del CST, sus razonamientos conducen a inferir que desconoció su reforma; culmina con la citación de la sentencia de esta Corte, CSJ SL17462-2014, de la que copia varios segmentos.

## VII. RÉPLICA

La entidad demandada, alega defectos de orden técnico, pues se equivoca al seleccionar como vía y modalidad de ataque, la directa por infracción directa, porque el Tribunal hizo una interpretación y aplicación juiciosa del artículo 143 del CST con sus reformas legales, «*al punto que cumplió con la carga de motivar el fallo que evaluó las condiciones de trabajo del actor con los demás trabajadores mencionados a lo largo del juicio*»; así mismo, es errado el *petitum* de la demanda, pues en el alcance de la impugnación, la censura no indica a esta Corte, qué debe hacer luego de la revocatoria de la decisión de primera instancia.

En cuanto al fondo del asunto, arguye que el Tribunal encontró acreditado que las personas con las que se pretendía comparar el demandante, no sólo fueron vinculados al Banco con varios años de anterioridad en el mismo cargo en diferentes épocas, sino que se evidenciada en la historia laboral de cada uno, derechos convencionales que representan mayor valor en el salario, sin que fuera posible la aplicación de iguales porcentajes y salarios al accionante, por lo que, contrario a lo sostenido por el censor, el *ad quem*, esbozó razones objetivas

para la diferenciación en la asignación salarial.

### VIII. CONSIDERACIONES

Aunque es deficiente formulación del alcance de la impugnación, tal falencia es superable, en la medida en que entiende la Sala que lo que pretende la censura, es que se revoque la sentencia de primer grado que le resultó desfavorable, y en su lugar se acceda a los pedimentos de libelo inicial.

El Tribunal concluyó que al demandante no le asistía razón en sus aspiraciones de obtener la nivelación salarial incoadas en la demanda, por cuanto, si bien acreditó que ejercía el cargo de subgerente operativo en igualdad de funciones, jornada y condiciones de eficiencia, en relación con otros trabajadores con quienes estableció una comparación, la entidad empleadora demostró «razones *objetivas que justificaron las diferencias salariales del demandante en cumplimiento de sus funciones, en relación con aquellos trabajadores con quienes se comparó*»; que el banco accionado no podía desconocer las prerrogativas convencionales pactadas con anterioridad al ingreso del actor, que cobijaban a otros trabajadores, basadas en antigüedad, salarios, recargos nocturnos y derechos adquiridos que no podía menoscabar, razones que impedían la configuración de un trato discriminatorio como lo afirmó el trabajador demandante.

La censura muestra inconformidad con las anteriores inferencias del juez colegiado, porque considera que desconoció el artículo 143 del CST, fue modificado por la Ley 1496 de 2011,

que dispone que «*Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación*», carga probatoria que le exigió al accionante, contrario a lo previsto en esta última ley.

Dada la senda de ataque seleccionada por el recurrente, no se discuten en casación los siguientes supuestos fácticos: **i)** que José Arley Panchá Bohórquez, se vinculó inicialmente con la firma Invercrédito, desde 16 de marzo de 1995, la cual se fusionó con el Banco Santander Colombia S.A., el 1 de noviembre de 1997; **ii)** que esta última entidad, fue adquirida por el Banco Corpbanca Colombia S.A.; **iii)** que a la fecha de la demanda, el actor era trabajador activo del banco, y ejercía el cargo de subgerente operativo, desde el 19 de octubre de 2012 (f.º 176, 177 y 639); y, **iv)** que los beneficios convencionales, configuraban un derecho adquirido de los trabajadores con los que se pretendía comparar el accionante.

Conforme lo expuesto, le corresponde a la Sala dilucidar si se equivocó el Tribunal al considerar justificada la diferencia salarial que existe entre el trabajador demandante y sus pares.

El artículo 143 del CST, modificado por el 7 de la Ley 1496 de 2011, consagra:

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.

Debe advertirse que para predicar un trato diferente como no discriminatorio, en materia salarial y prestacional es menester que el elemento diferenciador, tenga sustento en razones jurídicas y objetivas. En ese contexto, será arbitrario aquel tratamiento dispar, fundamentado en criterios de valoración subjetiva, como lo indica el numeral 2 de la citada norma, por razones de etnia, el color de piel, sexo, credo o religión, ideología política o actividades sindicales, conforme el artículo 13 de la CN, el Convenio 111 de la OIT relativo a la discriminación en empleo y ocupación (1958), aprobado mediante la Ley 22 de 1967 y ratificado el 4 de marzo de 1969, que marca los derroteros del principio de la igualdad en el ámbito laboral.

En el *sub judice*, el juez plural, encontró acreditado que José Arley Panchá Bohórquez, desempeñaba el mismo cargo de los otros trabajadores del banco que relacionó en la demanda inicial, que desarrollaba iguales funciones, jornada laboral y percibía una remuneración menor; que aquellos eran beneficiarios de pactos y convenciones colectivas, cuyas prerrogativas no cobijaban al demandante, como lo admitió en el interrogatorio de parte, toda vez que los incrementos salariales se establecieron por anualidades para los meses de septiembre a favor de los «*convencionados*» y en el mes de enero para los clasificados como «*funcionarios*» que no tenían aquella condición, como el promotor del proceso.



Lo anterior fue corroborado con las pruebas adosadas al expediente, entre ellas, las declaraciones de Amanda Cecilia Araque Pimentel, José Gilberto Vergara Jiménez, Bernardo Beltrán Rodríguez y Zoraida Yupaza; los convenios colectivos de trabajo y el interrogatorio de parte que absolvió el representante legal del Banco Corpbanca Colombia S.A., como se infiere del fallo cuestionado.

De lo expuesto se deduce, que la diferencia en el trato alegada por el actor, no se debe a una conducta discriminatoria del empleador que obedezca a criterios subjetivos, como lo plantea la recurrente, en tanto la diversidad de regímenes salariales, tienen fundamento jurídico en los instrumentos colectivos existentes con anterioridad a la sustitución de empleadores que operó al momento de la fusión y absorción entre las entidades Invercrédito y Banco Santander S.A., hoy Banco Corpbanca Colombia S.A.; es decir, que el demandado asumió la carga probatoria de acreditar la existencia de razones y factores objetivos, conforme al régimen jurídico que regula el pago del salario de los distintos trabajadores de la entidad.

De ahí que, no resulta desacertada la inferencia del fallador de segunda instancia, en cuanto a la inversión de la carga probatoria y la demostración que en tal sentido asumió el demandado, al justificar el trato salarial y prestacional diferente, como le correspondía, pues halló la existencia de factores objetivos para tales efectos con el actor.

En la sentencia impugnada, el Tribunal concluyó que fue el mismo recurrente quien aceptó que su cargo de subgerente operativo se encontraba excluido de los beneficios colectivos; advirtió que tampoco aportó pruebas sobre el salario inicial, historias laborales, cargos desempeñados y fechas de afiliación a la organización sindical de cada uno de los trabajadores con los que pretendía equipararse; los que involucran razonamientos de linaje factico fuera de controversia, dada la senda por la cual se eleva la acusación.

En el anterior contexto, cabe decir, que la igualdad no es un concepto absoluto ni mucho menos lineal, automático o «*formal*» (CSJ SL1399-2019) que se agote en la mera comparación de dos situaciones de hecho, sino que merece el examen de las particularidades de cada caso con el propósito de predicar la igualdad entre iguales y la diferenciación entre distintos.

En consecuencia, no incurrió el sentenciador colegiado en los yerros jurídicos endilgados por la censura, pues los argumentos de la entidad financiera accionada, para no incrementar los ingresos del demandante, al nivel de los otros trabajadores mencionados en el libelo inicial, estuvo respaldada en unas circunstancias objetivas y relevantes.

En la providencia CSJ SL14403-2015, dijo la Sala:

[...].

Y en un pronunciamiento más reciente SL6217-2014, 26 de noviembre de 2014, radicado 45830; se expresó:

*En Colombia, a partir de la Constitución de 1991, por efecto del Art. 93 superior, ambos convenios internacionales «prevalecen en el orden interno», o sea, forman parte del llamado bloque de la constitucionalidad, en forma indisoluble con el artículo 13 de la Carta. Esto significa que los citados convenios se erigen en razones para las reglas legales que en Colombia regulan la igualdad y no discriminación en materia retributiva en el ámbito laboral. En concreto, son razones para los preceptos incluidos en los señalados artículos 5º de la Ley 6ª de 1945 y 143 CST, cuyo alcance y significado deberá definirse en función de tales instrumentos internacionales ratificados por Colombia, y por tanto incorporados como cánones superiores en el ordenamiento jurídico interno.*

*De esta manera, las diferencias en las retribuciones de trabajadores que desempeñen iguales o semejantes trabajos, solo podrán justificarse cuando ellas obedezcan a criterios objetivos, como se explicará ahora.*

*B. Los criterios de valoración para determinar un trato igualitario. Ha de darse un tratamiento igual (en beneficios o cargas), cuando dos entes u objetos compartan uno o varios elementos comunes, con base en los cuales se predique su igualdad. Al respecto, esta Sala, en sentencia de anulación del 4 de diciembre de 2012, Rad. 55501, se expresó así:*

*[..] 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.)*

Entonces si, como lo señalare la doctrina de esta Sala, «*las diferencias en las retribuciones de trabajadores que desempeñen iguales o semejantes trabajos, solo podrán justificarse cuando ellas obedezcan a criterios objetivos,*» y aparece demostrado en el proceso que la diferenciación salarial reconocida y declarada no fue fruto de una caprichosa, antojadiza y particular decisión de la empleadora en beneficio del trabajador Orozco sino que, por el contrario, obedece a motivaciones asociadas a la reestructuración administrativa determinada a su vez por las modificaciones tecnológicas descritas; se concluye que no se equivoca el tribunal al establecer que asistieron a la empresa razones objetivas que explican y justifican el cuestionado desnivel del ingreso entre demandantes y el trabajador en referencia.

Adicionalmente, en punto al debate, esta Corporación, dijo en la CSJ SL4825-2020, lo siguiente:

Ahora bien, desde la perspectiva de lo jurídico, en atención a la vía escogida para el ataque, logra extraer la Sala que la censura se opone al precedente acogido por el juez colegiado, en relación con la asignación de la carga de la prueba en cabeza del trabajador de los referentes de comparación en cuanto a puesto de trabajo, jornada laboral y rendimiento, cuando se reclama la igualdad salarial con base en el artículo 143 del CST, y, para ello, contrapone otro precedente, la sentencia CSJ SL del 2 de noviembre de 2006, No. 26437, donde esta Corte asentó lo siguiente:

Es claro que si la diferencia de salarios surge del desconocimiento de la equivalencia en las condiciones de eficiencia, al actor le incumbe la prueba de ese supuesto, mediante comparación con el servicio que preste otro trabajador mejor remunerado. Pero esa carga probatoria sobre las condiciones de eficiencia, por lo arriba explicado, no aplica a todos los casos. Porque si se alega como en este caso, la existencia de un escalafón que fija salarios para determinado cargo, bastará probar el desempeño del cargo en las condiciones exigidas en la tabla salarial pero no será indispensable la prueba de las condiciones de eficiencia laboral.

De las lecturas de los precedentes enfrentados por el impugnante, se aprecia, a primera vista, que no son discordantes; por el contrario,

se complementan, en la medida que el invocado por el contradictor de la sentencia prevé otra situación adicional, cual es el caso donde, para obtener la nivelación salarial, se alega la existencia de un escalafón que fija los salarios para determinado cargo, en cuyo evento no se requiere la demostración de las mismas condiciones de eficiencia; solo bastará probar el desempeño del cargo en las condiciones exigidas en la tabla salarial.

[...]

Para ahondar en razones, de acuerdo con la evolución de la jurisprudencia sobre el tema, en todo caso al trabajador le corresponde probar el trato diferente respecto de otro cargo de igual valor, para trasladarle al empleador la carga de probar las razones objetivas de la diferencia; es decir, no basta su sola afirmación de estar en igualdad de condiciones respecto de otro cargo, para hacerse merecedor de la nivelación. Cumple recordar la sentencia hito sobre el punto:

Sobre el tema de la carga de la prueba, la Sala tiene adoctrinado que el trabajador que pretenda una nivelación salarial por aplicación del principio «a trabajo igual salario igual», 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. [...].

Sin embargo, esta Corporación precisará el citado criterio, en cuanto a que, tratándose de relaciones de trabajo causadas antes de la modificación introducida al art. 143 del CST, por el art. 7º de la L. 1496/2011, según la cual «Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación», en casos como el presente, en que la relación laboral culminó en 2006, atendiendo al principio de la carga dinámica –y no estática- de la prueba, también deberá invertirse la carga probatoria. En consecuencia, si el trabajador aporta los indicios generales que suministren un fundamento razonable sobre la existencia de un trato discriminatorio en materia retributiva, le corresponde al empleador –dado que está en mejores condiciones para producir la prueba-, justificar la razonabilidad de dicho trato. CSJ SL 17442 de 2014.

(Subrayas fuera del texto original).

Por otra parte, advierte la Corte que el sentenciador fundamentó su decisión en las distintas pruebas recaudadas en el plenario, como los interrogatorios que absolvieron las partes, las declaraciones testimoniales y las convenciones colectivas de trabajo, razonamientos que no fueron objeto de censura, de modo, que teniendo en cuenta la presunción de acierto y legalidad de la que está revestida la sentencia de segunda instancia esta se mantiene incólume. Así lo señaló esta Corporación, en providencia CSJ SL, 3 feb. 2009, rad. 31284:

[...] no son suficientes las acusaciones parciales, de tal suerte que es carga del recurrente en casación destruir todos los soportes del fallo impugnado, pues aquél que se deje libre de cuestionamiento será suficiente para mantener en pie la decisión que se impugna, que bien se sabe, llega al estrado casacional amparada con las presunciones de legalidad y de acierto, que deben ser derruidas por el impugnante.

Lo discurrido es suficiente para concluir que el cargo formulado no sale avante, por lo que no se casará la sentencia impugnada.

Las costas, a cargo de la parte recurrente. Se fijan como agencias en derecho, la suma de \$4.700.00 que será liquidada por el Juzgado a favor de la replicante, en la forma y términos previstos en el artículo 366-6 del Código General del Proceso.

## **IX. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia dictada por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito

Judicial de Bogotá D.C., el 25 de septiembre de 2019, en el proceso seguido por **JOSÉ ARLEY PANCHÁ BOHÓRQUEZ** contra **BANCO CORPBANCA COLOMBIA S.A.**

Costas como se indicó.

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

**DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ**

**JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO**

**JORGE PRADA SÁNCHEZ**