



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 3

JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO

Magistrada ponente

SL1251-2023

Radicación n.º 95116

Acta 18

Bogotá D.C., siete (7) de junio de dos mil veintitrés (2023).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **MARÍA LILIANA GUZMÁN OSORIO**, contra la sentencia proferida el 4 de junio de 2021, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales, en el proceso que adelantó contra **PAPELES Y NEGOCIOS SA.**

I. ANTECEDENTES

María Liliana Guzmán Osorio, llamó a juicio a Papeles y Negocios SA (f.º2 a 13, subsanada a f.º66 a 78), con el propósito de que se declarara, que: entre ellos existió un contrato de trabajo a término indefinido, rigió desde el 1 de junio de 2011 hasta el 27 de febrero de 2019; «*realizó para la demandada entre el 24 de febrero de 2016 y 27 de febrero de 2019, un trabajo de igual valor al que realizó el señor*

Francisco Javier Torres Gil», quien fue su antecesor en el cargo de Gerente de la Agencia de Manizales; y que, fue discriminada al pagarle un salario inferior.

Consecuencialmente, pidió condenarla a: pagarle la diferencia «*entre lo percibido por ella durante el periodo comprendido entre el 24 de febrero de 2016 y el 27 de febrero de 2019 y lo percibido por el señor Francisco Javier Torres Gil a febrero de 2016, incluyendo las diferencias en primas de servicios, la bonificación semestral, las cesantías y sus intereses*»; la indexación de lo debido; los aportes a seguridad social y las costas.

En subsidio, pretendió se declarara que: los unió «*un contrato de trabajo a término indefinido el cual inició el 1 de junio de 2011 y terminó el 27 de febrero de 2019*»; el auxilio de vivienda que recibió entre el 24 de febrero de 2016 y el 31 de agosto de 2018, constituyó salario para todos los efectos legales.

Siendo así, pidió condenar a la demandada a: reliquidar y pagarle, «*la diferencia en las primas semestrales*» y en el monto de la bonificación semestral, correspondiente a los años 2016, 2017 y junio de 2018; la diferencia del auxilio de cesantía de 2017 y 2018, con sus respectivos intereses; el reajuste de los aportes al sistema de seguridad social en pensiones y las costas del proceso.

Como fundamentos fácticos de sus pedimentos, expuso: que Papeles y Negocios SA, sociedad anónima con domicilio principal en la ciudad de Medellín y, una agencia en Manizales, hacía parte del Consorcio Licores de Caldas, pues era contratante para la comercialización y distribución exclusiva de los productos de la Industria Licorera de Caldas, en los municipios de Manizales y Villamaría.

Afirmó que le prestó sus servicios desde 1 de junio de 2011 hasta 27 de febrero de 2019, en Manizales, en ejecución de un contrato de trabajo a término indefinido, que fue terminado en la última fecha por acuerdo de transacción, que se firmó cuando cursaba un proceso disciplinario.

Relató que desde el 1 de junio de 2011 hasta 23 de febrero de 2016, se desempeñó en el cargo de Asistente Administrativa, en la Agencia de Manizales de Papeles y Negocios y devengó \$2.282.300. A partir del 24 de febrero siguiente, fue ascendida al cargo de Gerente de Agencia, con un salario de \$3.500.000 y un auxilio de vivienda de \$1.500.000, remuneración inferior a la que devengó el Gerente a quien ella reemplazó.

Sostuvo que el anterior Gerente, percibió como remuneración, un sueldo básico de \$9.505.000, auxilio de vivienda de \$633.948, auxilio de transporte \$507.029, para un total de \$10.645.000.

Agregó que ella, a partir de 1 de enero de 2017, devengó un salario básico de \$3.210.000, un auxilio de vivienda de

\$1.605.000, auxilio de transporte de \$400.000, para un total de \$5.615.000; y desde el 2 de enero de 2018, una asignación básica de \$3.370.500, auxilio de vivienda de \$1.685.250, auxilio de transporte de \$800.000, para un total de \$5.855.750; que el 1 de septiembre de 2018, firmaron un otrosí al contrato, en virtud del cual los valores que venía recibiendo «*se englobaron*» y el ingreso quedó en \$5.855.750 hasta el 1 de enero de 2019, fecha en la cual se incrementó a \$6.207.096

Hizo énfasis en que debía cumplir la misma jornada de trabajo que su antecesor, iguales funciones como Gerente, y desempeñó el cargo en las mismas condiciones de eficiencia, unido a que su formación profesional al momento de recibir el cargo «*era similar o equivalente*», toda vez, que el profesional a quien reemplazó tenía grado de economista, mientras que ella una Tecnología en Administración y Finanzas, un Diplomado en Normas Internacionales de Información Financiera, Certificado de Aptitud Profesional del Sena en Auxiliar Contable, «*curso de Tributaria Aplicada del SENA*», y 4 semestres de administración de empresas, sumado a 30 años de experiencia laboral.

Para demostrar la «*efectividad y eficacia*» en el trabajo, describió el número de unidades de licor vendidas en los años 2015, 2016, 2017 y 2018. Narró que siempre cumplió al 100% las cuotas en la ejecución de los planes de mercadeo, el promocional y el de inversión propia, de acuerdo con las obligaciones contenidas en el contrato de distribución.

Para concluir aseveró que el auxilio de vivienda no se tuvo en cuenta para la liquidación de los derechos reclamados de forma subsidiaria.

Papeles y Negocios SA, salvo a la existencia del contrato, se opuso a las pretensiones.

De los hechos aceptó: el contrato de trabajo y sus extremos, la transacción, el lugar de prestación del servicio; su naturaleza jurídica, sede principal y sucursal en Manizales, su objeto social, el cargo inicial que la promotora del juicio desempeñó y el salario que devengó; el ascenso del 24 de febrero de 2016 al de Gerente de Agencia; el pago de auxilio de vivienda, pero aclaró, que fue desalarizado por acuerdo de las partes. El salario que devengó el Gerente anterior, el que la accionante percibió como Gerente, la firma de un otrosí; la jornada, las funciones, la formación académica del anterior Gerente; y que, el auxilio de vivienda no se computó para la liquidación de los derechos reclamados.

En su defensa, aseveró que el auxilio de vivienda no se pagó con carácter retributivo del servicio y por eso se pactó por escrito su exclusión salarial, el 24 de febrero de 2016, por ende, carece de sustento lo reclamado.

En lo que hace a la nivelación salarial, citó la sentencia CC SU-519-1997, anotó a partir de ella, no estaban dados los parámetros para lo demandado, pues se debían cumplir las siguientes reglas: ejecutar la misma labor, tener la misma

categoría, contar con la misma preparación, coincidencia de horario, e igualdad de responsabilidades.

Expuso que, la única subregla que cumplió sería la coincidencia de horario, porque el Gerente a quien sustituyó, aunque la denominación del cargo era la misma, tenía gran experiencia en ventas y mercadeo, en cambio la accionante no tenía esas competencias, y anexó las hojas de vida para comparar.

Propuso las excepciones de cosa juzgada, compensación y, prescripción, así como las que denominó, inexistencia de la obligación de pagar a la demandante la diferencia entre el último salario percibido por ella y Francisco Javier Torres Gil, inexistencia de la obligación y buena fe.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Manizales, concluyó el trámite y emitió fallo el 4 de mayo de 2021, en el que decidió:

PRIMERO: DECLARAR probada parcialmente la excepción de prescripción de los intereses a las cesantías, las primas de servicios y las bonificaciones salariales causadas con anterioridad al 11 de junio de 2016 y probada la de inexistencia de la obligación de pagar a la demandante la diferencia entre el último salario percibido por ella y el último salario percibido por el señor (...) y no probadas las demás formuladas por la demandada (...).

SEGUNDO: DECLARAR que entre la señora María Liliana Guzmán Osorio y Papeles y Negocios SA, existió un contrato de

trabajo a término indefinido entre el 1 de junio de 2011 y el 27 de febrero de 2019.

TERCERO: DECLARAR que la demandante recibió un auxilio de vivienda el cual era factor salarial.

CUARTO: CONDENAR a la accionada a cancelar a la accionante, los siguientes reajustes (...).

QUINTO: ABSOLVER a la demandada de las demás pretensiones incoadas en su contra.

SEXTO. CONDENAR en costas procesales a la demandada y a favor de la accionante, en cuantía del 80%, como agencias en derecho se fija la suma de \$ 1.000.000

Disconformes, ambas partes apelaron.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Para resolver los recursos, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales, profirió fallo el 4 de junio de 2021, en la que confirmó el del *a quo*, sin costas en la alzada.

En lo que interesa al recurso extraordinario, advirtió que la actora, se sustentó en que la igualdad de remuneración y no discriminación, tenía fundamento en el artículo 13 de la CN, y los convenios 100 y 111 de la OIT, que buscan evitar la discriminación, así como *«hay convenios de derechos humanos que protegen a la mujer»*.

Subrayó que sostuvo: *«esa prerrogativa se ve frustrada y superada por una norma de inferior categoría (del CST), que dice que se respetará el principio de a trabajo igual, salario igual siempre y cuando dicha labor sea en condiciones iguales*

de eficiencia», requerimiento normativo que en criterio de la apelante era «prácticamente imposible demostrar que dos personas cumplieran con tal equivalencia, pues es tan difícil como probar que hay dos sujetos idénticos, ya que la igualdad no existe», por lo que esa exigencia constituía una talanquera.

De la sociedad refirió que sustentó la impugnación, en el carácter no salarial del auxilio de vivienda, porque así lo habían estipulado las partes.

Inició por el estudio del recurso de la promotora del juicio, para lo cual copió el artículo 143 del CST, modificado por el artículo 7 de la Ley 1496 de 2011 y dijo que, esta Corporación ya se había pronunciado sobre la compatibilidad entre los cánones del Código Sustantivo del Trabajo y los preceptos supralegales enunciados, como se veía, *«Por ejemplo, en sentencia CSJ SL, 26 nov. 2014, rad. 45830, reiterada en la CSJ SL2032-2019»*, de las que transcribió algunos pasajes.

Anotó que el artículo 7 de la Ley 1496 de 2011, también desarrolló el contenido de otros instrumentos internacionales en defensa de los derechos de las mujeres como por ejemplo, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación, adoptada por Colombia mediante Ley 51 de 1981.

Dijo que el artículo 143 del CST, modificado por el artículo 7 de la Ley 1496 de 2011, *«no contraría los preceptos enunciados, no habría lugar a inaplicarlo, por lo que*

permanecería inalterable el requisito de acreditar similares condiciones de eficiencia entre un empleado y otro», pues en términos de esta Sala «Es necesario, entonces, que se demuestren (sic) verdaderamente la forma como un trabajo determinado terminó de igual valor a otro realizado por otro trabajador» (CSJ SL2032-2019).

Expuso que sería del caso analizar si, la actora *«cumple los supuestos de igualdad contenidos en el artículo 7 de la ley 1496 de 2011»*, pero se encontraba una circunstancia que impedía acceder a este pedimento, *«consistente en que ella y la persona con quien pretende la comparación y la equivalencia remuneratoria (el señor Francisco Javier Torres Gil) no desempeñaron sus funciones para la demandada en el mismo periodo»*, toda vez, que él terminó su vínculo como Gerente *«en el año 2016»* y fue sustituido por la actora, como lo expresaron la totalidad de testigos y se corroboraba con las documentales de folios 29, 140 ,141, 197 a 199.

Detalló que la *«falta de simultaneidad en la prestación de los servicios por parte de estas dos personas en favor de la compañía privada demandada implica, a juicio del Tribunal, que no se pueda hablar de un criterio válido de comparación, que llevara a que ella tuviera que asignarles un salario equivalente ambos»*, sin que exista en el ordenamiento algún precepto que ordene que un empleador del sector privado, deba mantener el mismo salario cuando termina un contrato y vincula a otro trabajador en el mismo cargo, máxime que tratándose del sector privado, operaba la negociación entre

contratante y trabajador, especialmente cuando, como en esta causa, no existía un escalafón.

En armonía con lo descrito expuso que si el empleador tuviera que mantener al nuevo trabajador el salario que devengaba su predecesor, se desconocería la autonomía para vincular personal a su empresa, y remunerarles según su criterio, siempre y cuando no incumpliese la protección de los derechos mínimos, sin olvidar que el empleador del sector privado no está sujeto a escalafones que le impongan el reconocimiento de una remuneración específica, siempre que se respete el ingreso mínimo legal.

En consecuencia, dijo que, los requisitos del artículo 143 del CST, modificado por el 7 de la Ley 1496 de 2011, *«operan para efectos de comparar las labores de dos personas que desempeñen simultáneamente un mismo cargo, con igualdad de funciones, jornada y condiciones de eficiencia»*, sin desconocer lo dicho por una de las Sala de Descongestión de esta Corporación en fallo CSJ SL2032-2019.

No obstante lo anterior, descendió al análisis de la situación, y relevó, que como lo estudió la falladora de primer grado, *«no se cumplen la totalidad de identidades exigidas en el artículo 7º de la Ley 1496 de 2011»*, pues la accionante no se desempeñó con similares condiciones de eficiencia que Torres Gil, es decir, su antecesor en el cargo de Gerente, toda vez que este último cuando entró a desempeñar el puesto contaba con alrededor de 16 años de experiencia en cargos directivos, como jefaturas, direcciones

por muchos años Gerente de una agencia de Discristal SA., como lo enseñaba su hoja de vida, así como el contrato de folios 192 a 198 y lo narró el testigo Bedoya Giraldo.

Contrario a lo descrito, María Liliana Guzmán, no contaba con experiencia en cargos directivos, sino en el nivel asistencial, como lo aceptó al absolver el interrogatorio y, se corroboraba con los documentos de folios 14 a 17, 121 a 122 y 125 a 128, concatenado a que el declarante aludido, narró que Francisco Javier Torres Gil, contaba con amplia experiencia en mercadeo y ventas, de la que carecía la promotora del juicio y, resultaba importante para el cargo de Gerente, pues debía poseer capacidad de vender y *«entrar al cliente»*.

Manifestó que, en armonía con la apelación de la actora, y la jurisprudencia de esta Sala, era cierto que la experiencia o antigüedad, no bastaban por sí solas para justificar el trato salarial diferente, sino que era necesario que, *«redunde en mayores competencias y habilidades para, desempeñar mejor la labor en la práctica»*. Indicó que, en el caso, efectivamente el mayor nivel de experiencia en cargos directivos implicó que Torres Gil, gozara de confianza superior por parte de los directivos y fuera más autónomo en el ejercicio de la actividad.

Afirmó que aunque todos los testigos narraron que ambas personas, como gerentes de la agencia, desempeñaron las mismas funciones relativas al manejo de personal, o estar pendiente del cumplimiento de ventas, también fueron

unánimes en enunciar que Torres Gil, era más autónomo para el desempeño de las funciones, mientras que la accionante, debía pedir constantemente autorizaciones a la gerencia de la sede principal en Medellín.

Para reiterar lo aludido, aseveró que la testigo Norma Yaneth Barco Rodríguez, describió que María Liliana Guzmán, se comunicaba mucho con los representantes de Medellín, para pedir autorizaciones, mientras que en cambio Francisco Javier Torres, rara vez lo hacía y cuando sucedía, era para algo atinente a la parte financiera; agregó que las otras dos declarantes, contaron que la mayor autonomía de aquel, se reflejaba, por ejemplo, en las compras, en las ventas o posibilidad de incrementar salarios, a diferencia de la accionante.

Se remitió a los folios 146 a 148, correos donde la actora pedía avales para ejecutar diversas actividades, que no fueron desconocidos por ella y, fueron enviados a la sede principal; y aunque el *«deponente Gilberto Marín, quien ha sido asesor comercial de esa entidad»*, describió que Torres Gil le decía que debía pedir avales, no estaba seguro de si en realidad debía hacerlo o era un *«sofisma»*.

Para concluir, apuntó que según lo narrado, María Lilia Guzmán, no ejecutó las labores en las mismas condiciones de eficiencia que Javier Torres Gil, por lo que no demostró *«la totalidad de identidades exigidas en el artículo 143 del CST, modificado por el artículo 7 de la Ley 1496 de 2011»*, necesarias para inferir la discriminación retributiva.

Procedió a examinar la apelación de la sociedad y concluyó, que como lo había dado por cierto el *a quo*, el auxilio de vivienda sí tenía carácter salarial, lo que condujo a la confirmación de la sentencia de primer nivel que dispuso reliquidar los derechos sociales.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Solicita la casación del fallo de segundo nivel, en sede de instancia se proceda a revocar la sentencia del *a quo*, y en su lugar, se acceda a las pretensiones principales.

Con el dicho objetivo, presenta un cargo que recibió réplica y se estudia a continuación.

VI. CARGO ÚNICO

Por la vía directa, acusa interpretación errónea del artículo 143 del CST, y los convenios 100 y 111 de la OIT, en relación con los artículos 13 y 93 de la CN.

Parafrasea algunos segmentos del fallo censurado, enuncia que el Tribunal consideró que María Liliana Guzmán Osorio, no ejecutó sus funciones en condiciones de eficiencia similares a las de Francisco Javier Torres, y que tampoco podía presumirse que la empresa hubiera modificado el salario por tratarse de una mujer. Anota que el *ad quem* en sus conclusiones, incurre en varios errores conceptuales, que procede a detallar en varios acápites:

[1]. *«Sobre la conformidad del artículo 143 con las normas supranacionales»:*

Alude al fallo CSJ SL1680-2020, del que transcribe que allí se enunció: *«No sobra recordar que el Estado Colombiano en cuanto a miembro de la Organización Internacional del Trabajo, debe guiar sus actuaciones teniendo en cuenta los convenios ratificados y la interpretación auténtica, que de ellos realizan los órganos de control (CLS y CEACR) de la OIT».*

Alega que la hipótesis del Tribunal, según la cual existe conformidad del numeral 1 del artículo 143 del CST, con los convenios 100 y 111 de la OIT, difiere completamente de la interpretación que hace la CEARC (Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones), que respecto a normas de idéntico contenido, en observación adoptada en la Conferencia Internacional del Trabajo 2008, en relación con el convenio 100, sobre la igualdad de la remuneración, expresó:

Artículo 1º. De convenio. Trabajo de igual valor. La comisión en sus comentarios anteriores había solicitado al Gobierno dar expresión legislativa al concepto de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor mediante la modificación del Artículo 10 del Código del Trabajo según el cual ‘a trabajo igual al servicio del mismo empleador, desempeñado en puesto, jornada, condiciones de eficiencia y tiempo de servicio iguales, corresponde igual salario’ para asegurar una mejor aplicación del convenio. La Comisión recuerda que este artículo contiene disposiciones más restrictivas que el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor ya que se limita a garantizar la igualdad de remuneración por un trabajo igual (...). (Subraya el recurrente)

Argumenta que en otra recomendación de la CEACR – Adopción 2016, se lee que *«La Comisión recuerda que el concepto de ‘trabajo de igual valor’ constituye el núcleo del derecho fundamental a la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor y la promoción de la igualdad»*. Alega que, a la luz de esa interpretación, se equivocó el sentenciador de segundo nivel al limitar el alcance del artículo 143 del CST al concepto de *«A trabajo igual, salario igual»*, y por ratificar la exigencia consistente en *«demostrar iguales condiciones de eficiencia»*, que de acuerdo con la hermenéutica de la CEACR, *«son más restrictivas que el principio de ‘Igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor’»*.

[2] *«Sobre la falta de simultaneidad en el desempeño de las funciones entre la demandante y quien le antecedió en el cargo»*.

Censura que el sentenciador plural haya manifestado que la falta de simultaneidad en el desempeño de las

funciones entre la accionante y su antecesor en el cargo de Gerente, *«le impide hablar de un criterio válido de comparación que llevara a asignarle un salario equivalente a ambos»*, toda vez, que discrepa de lo dicho por la sala de Descongestión Laboral de esta Corporación en sentencia CSJ SL2032-2019.

Aduce que es ilustrativa *«la siguiente referencia, extraída de las memorias de la OIT sobre la sentencia del Tribunal Supremo de la India (...)»*, duplica algunos párrafos de esa decisión en cuanto analizó el convenio 100 de la OIT y expone que de esa referencia doctrinal se deduce un criterio menos restrictivo que el que acogió el juzgador de segundo nivel, pues se aceptó la posibilidad de establecer la desigualdad entre dos trabajadores que se suceden en el mismo cargo y enseñó esa providencia que la disparidad se establece a la luz del concepto del valor del trabajo aportado, sin otras consideraciones de tipo subjetivo.

[3]. *Sobre la validez de libertad para negociar el salario*

Anota que al momento de ser ascendida al cargo de Gerente, ya era trabajadora de la empresa demandada, por eso no se encontraba en igualdad de condiciones para fijar las reglas que regirían el vínculo laboral. Agrega que, concluir que la trabajadora por aceptar al ascenso renunció a sus derechos a la no discriminación en el empleo por motivos de género, y al derecho a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, revela la errada concepción de los Convenios 100 y 111 de la OIT.

[4]. Sobre la diferencia en las condiciones de los funcionarios comparados.

Argumenta que aunque el Tribunal puso en evidencia que la accionante tenía el mismo cargo, funciones y jornada, es decir, desempeñaron un trabajo de igual valor, se sustrajo de lo pretendido con el argumento de que la eficiencia era distinta, por ende, infringió el aludido Convenio 100 de la OIT y actuó en contravía de la doctrina de la CEARC, que como se vio estudió una norma similar del Código Laboral de Panamá y censuró el requerimiento concerniente a la eficiencia, por ser un canon restrictivo. Enuncia que el contenido del numeral 1 del artículo 143 del CST de Colombia «*contiene las mismas condiciones que la norma laboral panameña analizada por la CEARC*», por ende, es restrictivo.

Explica que la exigencia de probar las mismas condiciones de eficiencia no es objetiva, como lo reconoció esta Corporación en fallo CSJ SL16217-2014, en el que adoctrinó que para la nivelación se debían probar dos elementos objetivos, que eran el puesto y la jornada, y uno subjetivo, consistente en las condiciones de eficiencia.

[5] Sobre la inexistencia de discriminación por motivos de género.

Enuncia que el *ad quem* mal interpretó la presunción de discriminación por motivo de género, en cuanto anotó que no podía presumirse que la empresa modificó el salario de la

accionante por motivos de género, como lo contempla el numeral 3 *eiusdem*. Menciona que «*la enorme diferencia salarial entre los trabajadores comparados en este proceso se ha basado precisamente en un factor subjetivo, como son las supuestas condiciones de eficiencia en que desempeñaron sus cargos*», y menospreció que aportaron igual valor en el cargo.

VII. RÉPLICA

Dice que al analizar el artículo 143 del CST, en armonía con los Convenios 100 y 111 de la OIT, dichas normas «*PERMITEN, ORDENAN Y APOYAN LA TESIS DE QUE LAS DIFERENCIAS ENTRE DESIGUALES SON PERMITIDAS, pues las tres normas en su conjunto, son unánimes en señalar que las RAZONES OBJETIVAS (...) pueden legalmente marcar diferencias salariales*». (Mayúsculas del original).

VIII. CONSIDERACIONES

Los 5 acápites que desarrolla la censura, se pueden reunir en 2 problemas jurídicos que resolverá la Sala: (i) incurrió en un dislate jurídico el sentenciador plural al exigir para efectos de la nivelación salarial, que la accionante acreditara las mismas condiciones de eficiencia con el trabajador con el cual se comparó?; (ii) constituyó exégesis errónea del Tribunal, la consideración de que la comparación para efectos de la nivelación, solo era posible entre trabajadores que de manera simultánea estuvieran desempeñando el cargo.

Para comenzar, se advierte que la recurrente acepta la premisa fáctica esencial de la sentencia atacada, según la cual, el Tribunal encontró demostrada la mayor eficiencia del trabajador que se toma como parámetro de comparación.

La Sala no desconoce que en sentencia CSJ SL1680-2020, se adoctrinó: *«No sobra mencionar que el Estado colombiano en cuanto miembro de la Organización Internacional del Trabajo, debe guiar sus actuaciones teniendo en cuenta los convenios ratificados y la interpretación auténtica que de ellos realizan los órganos de control (CLS y CEACR) de la OIT»*, sin embargo, ello no implica que se acoja la tesis de la censura, toda vez, que en la observación de la CEARC, que enuncia como sustento de buena parte del ataque, se examinó la situación particular de la República de Panamá, sin que pueda como lo pretende la impugnante darle carácter vinculante, además, para esta causa con aristas particulares y disímiles.

Lo mismo sucede con la sentencia foránea que refiere, la que solo tiene carácter ilustrativo, y no podría tomarse la exégesis allí plasmada por el *«Tribunal Supremo de la India»*, por lo que es evidente que el colegiado no incurrió en contravención de los convenios 100 y 111 de la OIT al legitimar la diferencia salarial en la mayor eficiencia del gerente anterior.

También es importante subrayar que el memorialista invoca la sentencia CSJ SL16217-2014, a partir del cual

alega que se reconoció que la comparación o *tertium comparationis*, se emprendía a partir de 2 elementos objetivos (puesto y jornada), y critica que se introdujo un elemento subjetivo denominado «*condiciones de eficiencia*».

Del anterior reproche, se deriva que insiste en que no se tenga en cuenta dentro del *tertium comparationis*, las «*condiciones de eficiencia*», por tratarse de un elemento subjetivo, sin embargo, comprende inadecuadamente este elemento, indispensable para la comparación, pues es «*subjetivo*», considerando que «*La eficiencia es la cualidad que permite la realización de una tarea con utilización de los recursos estrictamente necesarios*» y que redundante en «*una mejor competencia en el puesto de trabajo*» (CSJ 16217-2014), lo que conlleva un análisis de la persona y la manera como ejecuta la actividad, por eso se afirma que es de connotación «*subjetiva*», lo que no implica que sea arbitrario, como al parecer lo entiende el memorialista.

El concepto de «*eficiencia*», resulta un parámetro válido para justificar un salario distinto, toda vez, que implica que el trabajador más eficiente logra el resultado encomendado, pero con menos recursos y mayor competencia, lo que justifica una remuneración más alta, y permite derruir cualquier sospecha de discriminación como motivo de pagos diferenciales.

Para corroborar lo hasta aquí estudiado, se debe recordar que el análisis de la nivelación salarial, ha sido abordado desde dos aristas:

(a) Ante la existencia de un escalafón que fija salarios para determinado cargo, evento en el cual, se debe 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»* (CSJ SL2 nov. 2006, 26437) y el cumplimiento de las funciones asignadas al cargo (CSJ SL1174-2022).

(b) Cuando 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, *«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). (Subraya la Sala)

María Liliana Guzmán Osorio, en su demanda se sustentó en el segundo escenario, es decir, el denominado *«tertium comparationis»*, por ende, como lo exigió el colegiado, sí debía probar las condiciones similares de eficiencia, toda vez, que el debate no era concerniente a un escalafón que eventualmente existiera, sino un factor personal de ejecución para la comparación.

El tribunal encontró que Torres Gil, era más eficiente que la actora, por eso devengó una remuneración mayor, premisa que descarta que el salario superior estuviera motivado en razones del género, pues como ya se explicó, la «*eficiencia*», constituye un parámetro válido que justifica una asignación diferencial. Según lo descrito, no logra socavar el primer fundamento del fallo, por ende, como lo sostuvo el juez de segundo grado, no es procedente la nivelación reclamada.

En lo que hace al segundo cuestionamiento, que consiste en analizar si incurrió en dislate jurídico el colegiado cuando anotó que la comparación para efectos de la nivelación, solo era posible entre trabajadores que de manera simultánea estuvieran desempeñando el cargo, se encuentra que en efecto como lo apunta la recurrente, tal aseveración no es acertada, toda vez, que como estaba planteada la demanda, no era requisito *sine qua non* la simultaneidad de los dos gerentes en el ejercicio del cargo para hacer viable el análisis, pues, precisamente el reclamo se sustentó en que no había razón atendible para la distinción entre el predecesor y ella.

No obstante, lo anterior, dicho dislate resulta inane, pues en todo caso, no eludió estudiar el fondo de la discusión, por el contrario, emprendió el análisis comparativo entre los dos trabajadores y halló justificada la diferencia salarial en una mayor eficiencia del desempeño del gerente anterior, con lo cual eliminó una distinción motivada

en alguna de las llamadas «*categorías sospechosas*», como el género.

Lo mismo ocurre con la alusión a la autonomía de las partes para acordar la remuneración, pues ese argumento del fallador no sería válido en el evento de que se hubiese encontrado una distinción salarial injustificada, pero en el escenario descrito, al estar válidamente sustentada la diferencia salarial, resulta trivial de cara a la conclusión absoluta.

Según lo analizado el cargo no prospera.

Costas en el trámite extraordinario a cargo de la recurrente y en favor de Papeles y Negocios SA., con inclusión de la suma de \$5.300.000, a título de agencias en derecho. Aplíquese 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 el 4 de junio de 2021, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **MARÍA**

LILIANA GUZMÁN OSORIO contra **PAPELES Y NEGOCIOS SA.**

Costas, como se dijo.

Cópiese, notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.

DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ

JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO

Salva voto

JORGE PRADA SÁNCHEZ