

República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**  
Sala de Casación Laboral  
Sala de Descongestión N.º 3

**JORGE PRADA SÁNCHEZ**  
**Magistrado ponente**

**SL2506-2023**  
**Radicación n.º 98282**  
**Acta 38**

Bogotá, D.C., veinticuatro (24) de octubre de dos mil veintitrés (2023).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **JORGE LEGUIZAMÓN CUERVO** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., el 30 de junio de 2022, dentro del proceso que promovió contra la **EMPRESA COLOMBIANA DE PETRÓLEOS -ECOPETROL S.A.-**.

## **I. ANTECEDENTES**

El recurrente solicitó la reliquidación de su pensión de jubilación y de todas las prestaciones sociales que recibió en vigencia del contrato de trabajo con Ecopetrol S.A., previa nivelación salarial con los trabajadores que desempeñaron un cargo similar al suyo, así como el reconocimiento del carácter salarial del estímulo al ahorro pagado por la empresa. Pidió la

indemnización del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo y las costas del proceso.

Fundamentó sus aspiraciones en que prestó servicios a la demandada entre el 7 de enero de 1986 y el 31 de marzo de 2015 y que el último cargo que desempeñó, al menos desde marzo de 2009, fue el de *«Jefe de Turno CCO»*, y que recibió una remuneración inferior a la percibida por sus pares. Explicó que en 2007, la empresa implementó una política de compensación encaminada a retener talento humano que, en su caso, significó recibir de forma habitual y periódica una *«suma otorgada bajo el título de estímulo al ahorro»*, a la que se le restó carácter salarial, pese a remunerar el servicio e ingresar directamente a su patrimonio.

Ecopetrol S.A. se opuso al éxito de las pretensiones y propuso las excepciones de falta de causa e inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, *«enriquecimiento injusto»*, prescripción y buena fe.

Admitió el vínculo laboral, su extensión y labores desempeñadas. Explicó que las diferencias en la remuneración de sus trabajadores se cimentaban en razones objetivas, en especial, *«situaciones tales como antigüedad cesantía y jubilación, por lo cual se hizo necesario agruparlos en forma homogénea, y así aplicar la Política de Compensación de manera tal, que permitiera un esquema de compensación equitativo»*. Que de ahí surgió, por ejemplo, el estímulo al ahorro, que *«se reconoce por mera liberalidad por parte de la Empresa, y no*

*constituye una contraprestación directa del servicio, toda vez que el mismo es un ahorro para la pensión de jubilación».*

## **II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El 20 de mayo de 2021, el Juzgado Treinta y Seis Laboral del Circuito de Bogotá D.C. absolvió al demandado, con costas a cargo del promotor del proceso.

## **III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**

Al resolver la apelación del actor, el Tribunal confirmó la decisión de primer grado, con costas a cargo de aquel.

En lo que interesa al recurso extraordinario, se propuso clarificar «i) si el rubro pagado por estímulo del ahorro debe ser tenido en cuenta como salario; y ii) si hay lugar a nivelar el salario del actor, bajo el principio de a trabajo igual, salario igual».

Anticipó respuesta negativa a ambos interrogantes. Tras no advertir discusión en punto a la existencia del contrato de trabajo y el último cargo desempeñado por el actor, acotó que, de acuerdo con la prueba documental y testimonial, las partes, «en ejercicio de la facultad prevista en el artículo 128 del C.S.T., acordaron el pago de un estímulo al ahorro de carácter variable, el cual se cancelaría por aportes voluntarios a través del fondo de pensiones que cada trabajador eligiera y manifestaron de forma expresa que no constituiría salario».

Recalcó que ese beneficio no fue otorgado para retribuir el servicio prestado por el demandante, de suerte que era válido excluirlo de la base salarial para liquidar las prestaciones sociales y la pensión de jubilación. Con mayor razón, anotó, si se tenía en cuenta que *«el valor pagado por concepto de estímulo del ahorro no lo percibe el actor de manera directa, pues es consignado a la A.F.P. de su elección, coligiéndose que no ingresa directamente a su patrimonio sino a una cuenta en el Fondo de Pensiones Voluntarias del fondo privado por el que optó»*.

Asentó que este pago no tuvo como objeto la *«contraprestación de un servicio»*, sino que trató de una alternativa adoptada como salida *«a la alta competitividad presentada en el sector petrolero y con el fin de no perder el talento humano de la empresa»*. Además, expuso, se procuró hacer real el derecho a la igualdad entre grupos de servidores que tenían *«regímenes prestacionales diferentes, logrando que dos personas que desempeñan el mismo cargo o uno equivalente reciban el mismo ingreso monetario, para lo cual se clasifica a los trabajadores en cuatro grupos diferentes, teniendo en cuenta factores objetivos como la antigüedad del pago cesantías y el derecho a la pensión de jubilación»*.

Aseveró que no procedía la nivelación salarial, en tanto no se probó algún tipo de escalafón salarial en la empresa; que además, *«como se dijo se debe acreditar que el demandante desempeñaba en iguales condiciones que los demás trabajadores el cargo de Jefe de Turno para pretender la nivelación aludida»*.

Sostuvo que, según los testimonios recaudados, «los sujetos con los que se pretendía la nivelación, tenían condiciones laborales disímiles a las del trabajador demandante», asociadas específicamente a un mayor tiempo desarrollando las mismas labores (3 y 6 años por encima del actor). En ese orden, acotó que «la antigüedad, resultaba ser un factor determinante en la determinación del salario, de manera que se considera que le asiste razón a la A Quo en la absolución impetrada».

#### **IV. RECURSO DE CASACIÓN**

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

#### **V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN**

Mediante 2 cargos replicados en tiempo, el recurrente solicita casar la sentencia impugnada, en cuanto confirmó la absolución por nivelación salarial, para que, en sede de instancia, se revoque dicha negativa y, en su lugar, se acceda a dicha pretensión y las demás que le sean consecuenciales. Pese a orientarse por diferente senda, se resolverán de manera conjunta, pues apuntan al mismo objetivo.

#### **VI. CARGO PRIMERO**

Acusa violación directa, por interpretación errónea, de los artículos 5 de la Ley 6 de 1945, 7 Ley 1496 de 2011 y 143 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con los artículos 5 y 127 *ibídem*.

Reprocha que, para el colegiado de instancia, la antigüedad en el cargo representara un factor determinante del salario, que justifica las diferencias en la remuneración de los jefes de turno.

Sostiene que *«hay una incorrecta interpretación de la norma porque se le otorga una finalidad diferente a la que tiene»*. Cuestiona que a la luz de los artículos 5 de la Ley 6 de 1945 y 143 del Código Sustantivo del Trabajo, el Tribunal concluyera que las allí indicadas *«son causales independientes para la justificación de desigualdad salarial, ya que en la medida [en] que se identifica la existencia de una, o dos, inmediatamente está permitida la discriminación en términos de salario»*. Concretamente, arguye que *«diferencias en antigüedad o capacidad no justifican de entrada una discriminación»*, porque *«lo que nos impone como obligación directa la norma es hacer un análisis contextual»*. Continúa:

En el caso particular, el uso de la antigüedad como factor en la determinación de las diferencias salariales puede ser potencialmente problemático si se aplica de manera automática, sin tener en cuenta otros aspectos del trabajo o la posición en cuestión. Idealmente, la antigüedad debería ser un factor entre otros que se tienen en cuenta al determinar el salario de una persona. En este caso, podría parecer que el Tribunal se vale de otras diferencias en un análisis contextual, sin embargo, el Tribunal sólo hace una mención sucinta, y en todo caso recalca que el factor determinante es exclusivamente la antigüedad. Se insiste, la expresión, “la sola particularidad de la antigüedad” pone este precepto en el rango de razón suficiente para tomar la decisión, cuando no lo es. La justificación para usar la antigüedad como factor es que, con el tiempo, los empleados a menudo adquieren más habilidades y experiencia que pueden contribuir al valor que aportan al trabajo. Sin embargo, si la antigüedad se utiliza como el único factor o si se aplica de manera desproporcionada en comparación con otros factores, podría conducir a la discriminación, particularmente contra los trabajadores con condiciones mejores de preparación académica o

experiencia calificada, lo cual constituye una violación directa de la Ley sustancial establecida en 5 de la Ley 6 de 1945 y el 143 del Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T).

## VII. CARGO SEGUNDO

Acusa violación indirecta del artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo, *«por apreciación errónea de las pruebas»*.

Afirma que el Tribunal no dio por probado, estándolo, que el promotor del proceso *«cumplía con los supuestos para acreditar igualdad de condiciones con los demás trabajadores del cargo de Jefe de Turno que desempeñaban el mismo cargo, con las mismas funciones, con la misma o menor experiencia, con iguales responsabilidades y con igual o mejor desempeño»*.

Sostiene que los recibos de pago *«del señor Jorge Leguizamón y su compañero de cargo, Rodrigo Salazar (Folio 123 a 126)»*, dan cuenta de que, *«a pesar de desempeñar roles y responsabilidades iguales, existía una diferencia salarial»*. Además, que los documentos de asignación como Profesional Operaciones CCMO (fl. 351) y de Jefe de Turno CCMO (fls. 353 a 354), así como la descripción de esos cargos (fls. 356 a 364), *«demuestran claramente que el demandante y sus compañeros estaban en roles equivalentes, lo que debería garantizar una remuneración salarial igual por trabajo igual»*. Otro tanto, afirma del cumplimiento de turnos equivalentes, de acuerdo con el cuadro de folios 368 a 370.

Adicionalmente, reprocha la valoración de los diplomas y reconocimientos que obtuvo (fls. 420 a 430), porque

*«demuestran su alto nivel de desempeño y calificación en el cargo, teniendo estudios profesionales superiores al de sus colegas en el mismo cargo que, no obstante, percibían una remuneración salarial superior».*

Lamenta que el colegiado de instancia echara de menos un escalafón de salarios de cara a la nivelación reclamada, *«afirmación que es a todas luces perjudicial para lo pretendido por el demandante, toda vez que se estipula como consecuencia del hecho de no tener un escalafón de salarios al interior de la empresa».* Explica que *«dentro del expediente del proceso, no obra prueba alguna de la cual se pueda endilgar dicha afirmación realizada por el Tribunal en su decisión».*

### **VIII. RÉPLICA**

Ecopetrol S.A. hace notar que la censura refiere disposiciones que no son aplicables a los trabajadores de la empresa, sometidos al régimen de los particulares. Que, en cualquier caso, el Tribunal no incurrió en los errores de interpretación del artículo 143 del estatuto laboral, y la censura no intenta una demostración de los desaciertos fácticos enrostrados a través del segundo cargo.

### **IX. CONSIDERACIONES**

El alcance de la impugnación y la demostración de los cargos, dejan fuera del debate la respuesta negativa al carácter salarial del estímulo al ahorro, por manera que la Sala no



incursionará en ese tópico, dado el carácter dispositivo y rogado de este medio extraordinario.

Sin cuestionar la existencia y duración de la relación laboral, ni el desempeño como «*Jefe de Turno CCO*» desde marzo de 2009 hasta el 31 de marzo de 2015, cuando terminó el contrato, la censura pretende probar que el Tribunal se equivocó por haber desconocido su derecho a ser nivelado salarialmente con los trabajadores que desempeñaron el mismo cargo.

Estima que, conforme el marco legal que gobierna el principio de igualdad salarial, el colegiado de instancia no podía considerar que la antigüedad de los trabajadores fuera suficiente para elaborar un rasero objetivo de discriminación en la remuneración, siendo evidente que él devengó menos que otros jefes de turno, pese a que uno y otros cumplían el mismo rol, tenían idénticas responsabilidades, laboraban en turnos equivalentes y su formación era superior.

Así las cosas, corresponde discernir si el Tribunal se equivocó en la valoración probatoria y, por esa senda, habría llegado a desconocer la equivalencia de condiciones entre los jefes de turno o, incluso, las mejores calidades académicas del actor en relación con sus pares. Asimismo, si desacertó al colegir que la antigüedad en el cargo era un elemento suficiente para justificar el trato diferenciado en materia salarial.

La Sala abordará inicialmente los cuestionamientos fácticos. Empieza por destacar que la mayoría de las certificaciones de folios 420 a 430 provienen de los

establecimientos educativos en los que el actor cursó sus estudios. Así las cosas, se trata de documentos declarativos emanados de terceros, que no constituyen prueba calificada en la casación del trabajo (art. 7 Ley 16/69).

De todas maneras, la censura pretende persuadir a la Sala de que esos documentos y algunos reconocimientos de la empresa por su buen desempeño, son suficientes para acreditar que su formación y capacidad profesional, superaba con creces la de sus pares. Sin embargo, a tal conclusión es imposible arribar, sin conocer el dossier académico y los reconocimientos de estos últimos.

Por lo demás, no es certero afirmar que el Tribunal hubiera ignorado que el demandante devengó menos que otros jefes de turno, pese a que todos cumplían el mismo rol funcional, tenían idénticas responsabilidades y laboraban en turnos semejantes. Cosa distinta es que, con base en la prueba documental y testimonial, coligiera que los trabajadores con los que el actor pidió ser comparado ostentaban una condición particular y diferente, asociada a 3 o más años de antigüedad en el cargo, lo que, en su criterio, justificaba la introducción de algunos beneficios en la remuneración.

Si bien, la censura se desvía de la senda del segundo cargo, en tanto entabla una discusión sobre la viabilidad de exigir un escalafón de salarios, importa acotar que el Tribunal solo advirtió que el demandante no aportó prueba de su existencia, como posibilidad adicional para alcanzar su aspiración. Tal razonamiento, acompasa con el criterio de la Sala, en el sentido

de que si se alega *«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»* (CSJ SL4825-2020).

Resta verificar si la condición descrita se ciñe a los parámetros del artículo 143 del estatuto laboral; esto es, si podía ser considerada razonablemente como factor objetivo de diferenciación, que rompiera la presunción de trato salarial injustificado.

Al respecto, debe decirse que, en perspectiva de la disposición en comento, esta Sala de la Corte ha acogido la antigüedad de los trabajadores como criterio diferenciador a la hora de evaluar el trato salarial, con independencia de que venga acompañada o no de otros factores que igualmente justifiquen políticas empresariales en materia de remuneración. Sobre la noción de antigüedad y sus implicaciones de cara a la relación de trabajo, en sentencias CSJ SL495-2019 y CSJ SL17368-2015, la Sala explicó que:

[...] la antigüedad en el servicio, encierra una gran importancia para ambos sujetos de la relación laboral, pues para el trabajador, puede, eventualmente, ser motivo de una retribución adicional, mientras que para el empleador, puede, entre otros, generar un ambiente de confianza frente a su subordinado, en consideración al tiempo que éste le ha dedicado a las labores que aquél le ha encomendado y que se entiende, ha desempeñado a cabalidad, pues de no ser así, probablemente el vínculo contractual se habría extinguido. [...].

Y, en sentencia CSJ SL, 4 dic. 2012, rad. 55501, reiterada en la CSJ SL16217-2014 asentó que:

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.)

A la luz de los parámetros anteriores, la Sala entiende que la antigüedad en el desarrollo de una labor bien puede considerarse parámetro objetivo y relevante para crear estímulos salariales; principalmente, porque reconoce el desempeño o compromiso del trabajador en beneficio de la empresa y porque, evidentemente, no depende de factores subjetivos, en tanto se ciñe a un hecho que no queda al arbitrio del empleador.

Así las cosas, el Tribunal no se equivocó en la forma indicada por la censura, en tanto sus reflexiones en torno a la antigüedad en un cargo o labor, como parámetro objetivo y razonable para promover beneficios en la remuneración de los Jefes de Turno CCO, no se alejan de las enseñanzas jurisprudenciales reseñadas. Con mayor razón, si la censura no demuestra, por la senda que hubiere correspondido, la existencia de hechos que enervaran el empleo de ese rasero a favor de los trabajadores con quienes reclamó ser comparado.

Conforme lo discurrido, no prosperan los cargos formulados y no se casará el fallo impugnado.

Las costas del recurso, a cargo del recurrente y a favor de Ecopetrol S.A. Se fija como agencias en derecho la suma de \$5.300.000, para los fines previstos en el artículo 366 del Código General del Proceso.

### **X. DECISIÓN**

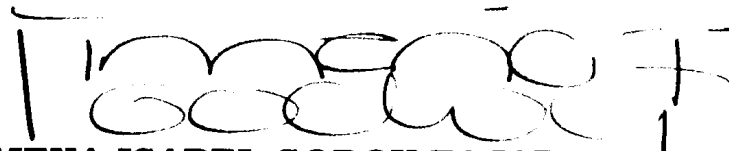
En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., el 30 de junio de 2022, en el proceso seguido por **JORGE LEGUIZAMÓN CUERVO** contra la **EMPRESA COLOMBIANA DE PETRÓLEOS - ECOPETROL S.A.**

Costas como se indicó.

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

**DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ**

Ausente con excusa



**JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO**



**JORGE PRADA SÁNCHEZ**