



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**

Sala de Casación Laboral  
Sala de Descongestión N.º 4



**GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ**

**Magistrado ponente**

**SL1978-2024**

**Radicación n.º 100747**

**Acta 26**

Bogotá D.C., veintitrés (23) de julio de dos mil veinticuatro (2024).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **GABRIEL ANDRÉS TORRES LONDOÑO** contra la sentencia proferida el 30 de marzo de 2023 por la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, dentro del proceso que le sigue a la **CORPORACIÓN CENTRO DE INVESTIGACIÓN EN PALMA DE ACEITE (CENIPALMA)**.

## **I. ANTECEDENTES**

Accionó el demandante contra Cenipalma para que le pagara las diferencias salariales causadas entre lo que recibía y lo que se les cancelaba a los líderes de los programas de biología y mejoramiento, agronomía y procesamiento, desde octubre de 2014, en consecuencia, se hiciera lo propio con las primas de servicios, cesantías y sus intereses, vacaciones, cotizaciones a seguridad social, caja de compensación, SENA e ICBF. También exigió las indemnizaciones de los artículos 64 y 65 del Código Sustantivo del Trabajo y la indexación de las condenas.

En sustento de sus pretensiones manifestó que laboró al servicio de la demandada desde el 26 de marzo de 2007; que en octubre de 2014 comenzó a ejercer el cargo de líder de fitopatología adscrito al programa de plantas y enfermedades; que el 19 de enero de 2015 fue designado como coordinador de ese programa, pero el 12 de marzo del mismo año, reasumió el puesto anterior.

Sostuvo que al mejorar de cargo, variaron las funciones y responsabilidades, pero su salario no aumentó; que cumplía sus labores en las mismas condiciones que las de su par de entomología, pero este recibía una asignación superior; que lo mismo ocurría frente a sus iguales que estaban en los programas de biología y mejoramiento, agronomía y procesamiento; que solo hasta julio de 2016 la empresa le realizó un incremento a \$10.730.000, pero de todas formas fue inferior al de los demás, pues para esa data ellos recibían \$13.300.000 y; que el 28 de octubre de 2016

renunció, debido al trato discriminatorio recibido en materia salarial.

Cenipalma, al contestar, se opuso a las pretensiones. En cuanto a los hechos, aceptó los extremos temporales de la relación laboral y la renuncia, así como que el último salario recibido por el demandante fue de \$10.730.000. Negó todo lo demás, con el argumento de que, desde octubre de 2014, aquel fue asignado en el cargo de asistente de investigación I. Aclaró que, aunque lo encargó de las funciones de coordinador del programa de plagas y enfermedades entre el 16 de enero y el 30 de marzo de 2015, ello solo fue ocasional por la incapacidad médica del titular, y por eso le reconoció una bonificación por mera liberalidad de \$2.198.400 y; que si bien hubo un incremento significativo en julio de 2016, lo fue porque el demandante aportó una certificación de PhD, siendo este un requerimiento para subir en el escalafón de la empresa.

Propuso las excepciones de fondo de inexistencia de la obligación, falta de causa, buena fe, cobro de lo no debido, compensación y prescripción.

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

El Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Bogotá, mediante sentencia del 23 de marzo de 2022, declaró probadas las excepciones de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, absolvió a la demandada de todas las pretensiones, y condenó en costas al accionante.

### III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Tras la apelación de la parte actora, la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, mediante fallo del 30 de marzo de 2023, confirmó el del *a quo*.

Fijó como problema jurídico determinar si era procedente la nivelación salarial pretendida, y en esa medida, si había lugar a los reajustes, a la luz del artículo 143 del CST, y la Ley 6 de 1945.

Al revisar la demanda, constató que, contrario a lo sostenido en la apelación, la pretensión de nivelación salarial *«no se fundó en el supuesto de hecho concerniente a que el gestor a pesar de haber desempeñado un cargo y recibido la remuneración asignada al mismo, aspiraba al reconocimiento de otro cargo de superior categoría, pero por la realización de funciones iguales a la fijadas para en el último»*, sino que se basó en que, al ascender al cargo de líder de fitopatología, no le cancelaron la retribución fijada para ese puesto, y por lo tanto, no era remunerado de manera igual a los líderes de entomología, biología y mejoramiento, agronomía y procesamiento.

Frente a ello, dijo que no fue controvertida la conclusión del juez primario referente a que el actor no probó que en realidad ostentó el cargo mencionado como para que se generara la desigualdad pregonada, toda vez que únicamente acreditó que estuvo encargado de la referida área por la incapacidad del titular, que por ello se le pagó una

bonificación adicional a su salario, y que antes de sus estudios en el exterior ocupó los puestos de investigador auxiliar, asistente de investigación I e investigador postdoctoral.

A raíz de lo averiguado, estimó que quedaba sin sustento la nivelación pretendida en los términos planteados en la demanda, y aclaró que fue sobre estas pretensiones que se desarrolló el debate probatorio y se profirió el fallo de primera instancia.

Agregó que, en caso de aceptarse el planteamiento esbozado por el apelante, la conclusión no sería distinta, porque para colegir el trato discriminatorio que da paso a la nivelación salarial, la comparación no podría limitarse exclusivamente al criterio atinente a que el demandante desarrollaba las funciones propias de un líder de área, y que por ello debió ser remunerado como tal, ya que ese escenario por sí solo no desconocía los postulados de los artículos 143 del CST y 5 de la Ley 6 de 1945.

Explicó que con las pruebas allegadas se podía verificar que la enjuiciada contaba con un sistema de gestión de organización, y que mediante Acuerdo n.º 02 de 1997, expedido por su junta directiva, se estableció un escalafón según el cual el titular como líder de área debía cumplir los requisitos académicos de buen conocimiento, manejo del idioma inglés, contar con maestría o doctorado, y con una experiencia en investigación de ocho años después de la maestría y dos más en administración de investigación, o cinco en investigación después de finalizados los estudios de

doctorado y un año de experiencia en administración de la investigación.

Sostuvo que esas condiciones no fueron discutidas en su vigencia y la compañía podía recurrir a ellas para establecer una diferenciación salarial entre sus trabajadores, sin que dichas disparidades pudieran considerarse como caprichosas, subjetivas, discriminatorias o contrarias al orden legal y constitucional, en la medida en que era la misma ley la que autorizaba y permitía, para ese efecto, el empleo de criterios como la capacidad profesional o técnica, la antigüedad y la experiencia en la labor. Concluyó que como el actor no cumplió tales criterios en vigencia de la relación de trabajo, sus pretensiones debían ser negadas.

#### **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 que la Corte case la sentencia del Tribunal, para que, en sede de instancia, revoque la del *a quo*, y en su lugar, acoja todas las pretensiones del libelo genitor.

Con tal propósito formula tres cargos, por la causal primera de casación, replicados por Cenipalma. Se resuelven conjuntamente, porque persiguen la misma finalidad, y se fundan en una argumentación complementaria.

## VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia del Tribunal por la vía de puro derecho, en la modalidad de aplicación indebida de los artículos 143 del CST y 5 de la Ley 6 de 1945, lo que llevó a la infracción directa del numeral 3 del primero, y el precepto 1, literal b), del Convenio 111 de la OIT.

Asegura que el colegiado no tuvo en cuenta que el numeral 3 del artículo 143 del CST, modificado por el 7 de la Ley 1496 de 2011, dispone que todo trato diferenciado en materia salarial se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos para ello, por lo que quedó derogada tácitamente la autorización de asignar estipendios dispares por temas subjetivos como la capacidad profesional o técnica, antigüedad, experiencia, cargas familiares o rendimiento.

Explica que lo anterior se compagina con lo dispuesto en el literal b) del artículo 1 del Convenio 111 de la OIT, pues las distinciones o exclusiones infundadas están totalmente prohibidas, y agrega que la jurisprudencia de esta Corte ha entendido que lo importante en estos asuntos es la eficiencia con la que se presta el servicio, mas no la formación profesional u otro obstáculo que no esté relacionado con las tareas realizadas.

Por lo anterior, dice que el *ad quem* soportó su decisión en normas inaplicables, como el artículo 143 del CST en su redacción original, y el 5 de la Ley 6ª de 1945, las cuales estaban derogadas tácitamente, y que si hubiera tenido en cuenta la que sí regulaba el asunto (num. 3, art. 143 del CST,

modificado por el 7 de la Ley 1496 de 2011), habría determinado qué factores netamente subjetivos no son suficientes para acreditar una desigualdad salarial.

## **VII. CARGO SEGUNDO**

Por la vía directa, denuncia la interpretación errónea del artículo 143 del CST «*en su sentido original y la modificación realizada por el 7º de la Ley 1496 de 2011*», y 5 de la Ley 6ª de 1945.

Aduce que el Tribunal no especificó si al aplicar el artículo 143 del CST lo hizo en su sentido original o con la posterior modificación, y sobre él ya se refirió esta Corte en la sentencia CSJ SL1739-2023.

Señala que no basta con que el fallador expresara que había criterios diferenciales por un escalafón, sino que era necesario determinar, en primer lugar, si se prestó un servicio en el mismo trabajo, en la misma jornada y bajo similares condiciones de eficiencia, aplicando la presunción contemplada en la norma, la cual únicamente puede desvirtuarse a través de motivos realmente relevantes de carácter objetivo.

Dice que frente a la eficiencia también se pronunció esta Corporación en la providencia CSJ SL, 2 nov. 2006, rad. 26437, reiterada en SL1503-2016 y SL14349-2017, donde explicó que la misma no debía demostrarse al existir escalafones salariales al interior de las empresas, como sucede con el cargo de líder.

Resalta que el Tribunal consideró que los títulos académicos eran elementos objetivos para variar la remuneración, con lo que olvidó que estos no tienen tal connotación, tal como se explicó en el fallo CSJ SL16217-2014. Agrega que lo mismo sucede con el requisito de experiencia, pues lo que debe demostrarse es que las condiciones de eficiencia realmente son distintas, mas no las del sujeto.

Concluye que lo previsto en el artículo 5 de la Ley 6ª de 1945 debe interpretarse de forma diferencial, es decir, no como un camino que permita que unos factores creen una variación salarial entre trabajadores, sino como una prohibición para los empleadores de establecer elementos que incidan en la prestación de la labor, como obstáculos para percibir el ingreso que se debe por las tareas realizadas.

### **VIII. CARGO TERCERO**

Por la vía indirecta, denuncia la aplicación indebida del artículo 143 del CST.

Le endilga al colegiado los siguientes errores de hecho:

- No dar por demostrado, estándolo, que el demandante cumplió con las mismas condiciones de i) puesto; ii) jornada y iii) eficiencia, que un Líder de área dentro de la Compañía.
- Dar por demostrado, sin estarlo, que existieron factores objetivos, que permitieron un trato diferencial del trabajador, respecto de su remuneración.

Argumenta que esas equivocaciones se dieron porque el juez plural no apreció los siguientes medios de prueba:

1. Contrato de Trabajo.

2. Organigrama de la demandada y cuadro de funciones de los líderes (folios 89 a 93 del archivo 1 del expediente digital).
3. Respuesta a requerimiento del Juzgado, (folio 9 del documento radicado ante el juzgado de fecha veinticinco (25) de febrero de 2020, Archivo 04.).
4. Memorando del dieciséis (16) de enero de 2015 (Folio 126 del cuaderno principal del expediente judicial digital, Archivo 04. Cuaderno Hoja de Vida).
5. Correo electrónico del veintiocho (28) de abril de 2015 (Folio 122 del cuaderno principal del expediente judicial digital, Archivo 01.).
6. Correo electrónico del veintiocho (28) de julio de 2015 (Folio 119 del cuaderno principal del expediente judicial digital, Archivo 01.).
7. Correo electrónico de Desarrollo de Talento humano del once (11) de agosto de 2015 (Folio 117 del cuaderno principal del expediente judicial digital, Archivo 01.).
8. Llamado de atención del dieciséis (16) de octubre de 2015 (Folio 207 del cuaderno principal del expediente judicial digital, Archivo 01.).
9. Evaluación de rendimiento hecha por el director ejecutivo de la demandada, (folio 134 del radicado del veinticinco (25) de febrero de 2020, Archivo 01).
10. Correo electrónico del catorce (14) de enero de 2016 (Folio 106 del cuaderno principal del expediente judicial digital, Archivo 01.).
11. Santiago Franco Jaramillo, quien declaró en audiencia del cuatro (04) de mayo de 2021.
12. Luz Dary Lara Lombana, quien declaró en audiencia del cuatro (04) de mayo de 2021.
13. Diana Carolina Ávila Garavito, quien declaró en audiencia del diez (10) de febrero de 2020.
14. Confesión y declaración de parte rendida en interrogatorio del diez (10) de febrero de 2020.

En la demostración, esgrime que en la cláusula quinta del contrato de trabajo se estipuló que él era un empleado de manejo y confianza, por lo que estaba excluido de la jornada máxima de trabajo, y debía laborar las horas requeridas por sus funciones, y que lo mismo se le exigía a otros líderes, por lo que estaban en las mismas condiciones.

Dice que en el organigrama de la compañía y el cuadro de funciones el líder de fitopatología aparece en el mismo nivel jerárquico de los de entomología, fisiología y biología molecular, y fitomejoramiento, con un equipo de trabajo a cargo, como los demás y, que en el cuadro que describe las funciones de líderes, *«se observa que el demandante, desempeñaba las mismas funciones de Iván Ayala, líder de Fitomejoramiento, y que Alex Bustillo, Líder de Entomología»*.

Agrega que la especialidad, en concordancia con el contrato de trabajo, no es relevante, lo cual fue admitido por la pasiva al contestar el hecho cuarto de la demanda inicial.

Destaca que, en la respuesta al requerimiento del juzgado, se hace la enunciación de las funciones específicas del cargo de líder, que de haberse tenido en cuenta, se podía concluir que eran las mismas desarrolladas por él.

Anota que en el memorando del 16 de enero de 2015 se le informó que a partir del 19 siguiente estaría a cargo del programa de investigación de plagas y enfermedades de la palma, quedando claro que cumplía esas funciones, las cuales eran propias del puesto de líder.

Afirma que mediante el correo electrónico del 28 de abril de 2015 le informaron que figuraba como interventor-coordinador de plagas y enfermedades, por lo que insiste en que eran funciones del puesto de líder.

Alude que el correo del 28 de julio de 2015 estaba dirigido a los líderes de proyectos, siendo invitados a una

capacitación, y que el hecho de estar incluido allí, acredita que sí cumplía con las funciones de dicho cargo.

Arguye que, de haber valorado el correo del 11 de agosto de 2015, el Tribunal habría concluido que cumplía con las funciones propias de la administración de personal, que correspondían a las asignadas a los líderes, pues dicho documento revela que le informaron del ingreso de Luisa Fernanda Guzmán, y que debía delegar a quien le haría el proceso de entrenamiento.

Resalta que el llamado de atención realizado el 16 de octubre de 2015 lo fue por motivos de la conducta de un trabajador a su cargo, por lo que insiste en que cumplía funciones de administración de personal, lo que correspondía al puesto de líder.

Puntualiza que la evaluación de rendimiento hecha por el director ejecutivo de la compañía, evidencia que se valoró su desempeño en el período del encargo en el rol de coordinador en el primer trimestre de 2015, y en el que se demuestra que superó las expectativas de la empresa, de donde se podía deducir que *«tuvo la misma eficiencia, al cumplir las expectativas para el nivel del trabajo desarrollado»*.

Asevera que el correo electrónico del 14 de enero de 2016, con el que fue encargado de líder de área de fitopatología, deja ver el cumplimiento de las funciones propias del cargo.

Concluye que *«Todos los documentos mencionados, dan cuenta de una temporalidad superior al “encargo” de dos o tres meses, al que hace referencia la demandada, y demuestran que el demandante, SÍ desempeñó el cargo de Líder del área de Fitopatología».*

Manifiesta que, demostrado el error con las pruebas calificadas, se puede pasar al estudio de las que no tienen esa connotación. Así, explica que el testigo Santiago Franco Jaramillo afirmó que lo observó gestionando las reuniones del grupo de las cuatro zonas del área del país, que cuando él tenía que hacer una salida de campo o una autorización, era a él a quien acudía y quien daba el visto bueno; asistía a las reuniones de Cenipalma en diferentes zonas del país; resolvía las inquietudes sobre temas de investigación; era el líder porque hacía estos procesos y tenía conocimiento del tema; daba la última palabra en su especialidad; fue reconocido en el mencionado cargo; estaba incluido en las publicaciones científicas; tenía a cargo los integrantes del grupo.

Expresa que del dicho de Luz Dary Lara Lombana se extrae lo siguiente: 1) la empresa tenía un criterio subjetivo y no relacionado con las funciones y puesto de la persona, a la hora de formalizar los ascensos, como lo es el grado de estudios; 2) *«en la empresa no se formalizó el ascenso del demandante, con base en un escalafón»*; 3) el equipo de fitopatología no podía carecer de un líder; y 4) entre el 1º de octubre de 2014 y el 28 de octubre de 2016 nadie desempeñó ese cargo por falta de formalización.

Manifiesta que Diana Ávila Garavito declaró que ejerció las funciones de líder de investigación de fitopatología, cuando el coordinador, Gerardo Martínez, falleció. Además, por las funciones, debía tener el salario del rango discutido, incluso antes de la muerte de Martínez, pues desde antes ya venía ejerciendo esos oficios.

Aduce que el representante legal de la empresa reconoció que entre las funciones tenía las de liderazgo y coordinación del personal a cargo, presentación de informes, publicación y participación en investigaciones, así como también indicó que desde el 1º de julio de 2016 cambió la denominación del puesto a investigador postdoctoral, pero que las tareas eran prácticamente las mismas. Agrega que aquel confesó lo siguiente: i) que el cargo de líder tiene como requisito la experiencia y los títulos académicos, y que tienen connotación administrativa, es decir, que el criterio para el puesto no está en las funciones, jornada o eficiencia, sino en otros factores; ii) que a las capacitaciones relacionadas con liderazgo asisten quienes tienen a cargo la supervisión de una ficha, o sea, un proyecto; iii) que a comienzos de 2015, el demandante fue encargado como coordinador; iv) que Gerardo Martínez desempeñó el cargo de líder de fitopatología hasta su fallecimiento en marzo de 2015 y que a partir de allí quedó vacante; v) que seguramente esas funciones se compartieron entre todo el personal del área; vi) que el actor era una de las personas con más experiencia *«y que desempeñó funciones de líder, aunque sin mencionar cuáles»*; y vii) que la diferencia salarial estaba dada por los títulos

académicos establecidos en el escalafón y no por las funciones desarrolladas.

Concluye que, de las documentales, las testimoniales y la declaración de parte, se extrae que cumplió todas las funciones correspondientes al cargo de líder, contrario a lo que dedujo el Tribunal.

### **IX. RÉPLICA**

Frente a los dos primeros cargos, Cenipalma manifiesta que el colegiado no se equivocó en la manera como aplicó el artículo 143 del CST, pues no quedó probado que el actor hubiese desarrollado el cargo de líder de fitopatología, sino por el contrario, solo estuvo por encargo de manera temporal, debido a la incapacidad médica del titular, y le fue reconocida una bonificación por una sola vez y a título de mera liberalidad en dinero, conforme a las políticas de la entidad.

Recuerda que como carácter diferenciador también existe el Acuerdo n.º 02 de 1997, que fue expedido por la junta directiva, en donde claramente se establece un escalafón para los investigadores de la compañía, y el actor no cumplía los requisitos allí fijados.

Finalmente, afirma que la sustentación de los cargos se fundamenta en generalidades subjetivas, sin que se demuestre la verdadera equivocación. Añade que las sentencias invocadas no son de recibo, toda vez que refieren a situaciones fácticas totalmente diferentes.

Frente al tercer embate, dice que no se deben tener en cuenta los argumentos dados, pues el Tribunal fue claro al señalar que la teoría del caso planteada se basó en la desigualdad en el pago del salario establecido para un mismo cargo, que no frente a funciones.

## **X. CONSIDERACIONES**

Desde ya advierte la Sala que los planteamientos vertidos por la censura no tienen visos de prosperidad, por las siguientes razones:

El *ad quem* desestimó las acusaciones porque, desde la demanda, la solicitud de nivelación salarial estaba soportada en que el actor desempeñó el cargo de líder de fitopatología y recibía una remuneración inferior a la de sus pares, pero en el proceso lo que se acreditó fue que los puestos que aquel ocupó fueron los de investigador auxiliar, asistente de investigación I e investigador postdoctoral. También observó el colegiado que, si bien en el recurso de apelación aludió a que los pedimentos tenían su génesis en funciones iguales, ello no fue lo que propuso en la demanda.

Pues bien, sobre ese argumento medular, nada dijo el impugnante en casación, por lo tanto, tales afirmaciones se encuentran precedidas de la doble presunción de acierto y legalidad, lo que en consecuencia deja incólume el fallo del juez de alzada.

Es menester aclarar que, aunque el Tribunal, posterior a lo explicado, advirtió que la conclusión no sería distinta si aceptara el planteamiento enarbolado por el apelante, ello no

deja de ser un argumento suplementario, mas no la razón de la decisión.

De todas formas, y en aras de dar respuesta a lo planteado en casación, importa recordar que el análisis de la nivelación salarial ha sido abordado desde dos aristas: (i) en los eventos en los que se discute dicha equiparación 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 SL, 2 nov. 2006, rad. 26467) y el cumplimiento de las funciones asignadas (CSJ SL1174-2022); y (ii) cuando el reclamo de la igualación se funda en el principio *«a trabajo igual, salario igual»*, a partir de la calidad que tienen en común dos puntos que se comparan (*tertium comparationis*), tomando un referente personal, *«en cuanto a puesto de trabajo, jornada laboral y rendimiento»* (CSJ 5L4825-2020).

Frente al segundo de los casos, específicamente en lo atinente a la carga de la prueba, esta Corporación explicó en sentencia CSJ SL17462-2014, reiterada en la SL15023-2016 y la SL1943-2023, lo siguiente:

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. Sobre el particular son ilustrativas las sentencias CSJ, SL 5 feb. 2014, Rad. 39858, y SL 20 oct. 2006, Rad. 28441, donde reiteró lo dicho en las de 10 de jun. 2005 y 24 de mayo 2005, Rads. 24272 y 23148, respectivamente. Criterio adoctrinado anteriormente, en la sentencia CSJ SL, 25 sept. 1997, Rad. 9255, reiterada en la del 16 de nov. 2005, Rad. 24575.

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. (Subraya la Sala).

De forma más precisa, respecto a esa inversión de la carga de la prueba, la Corte, en proveído CSJ SL16404-2014, reseñó:

Cuando se demanda la igualdad salarial, al trabajador no le resulta posible demostrar además de la diferencia de salarios e igualdad de cargo y labor, la igualdad en las condiciones de eficiencia entre él y el otro trabajador, así como de jornada, circunstancias estas últimas que si son de registro y conocimiento del empleador, quien se encuentra en una situación más favorable para aportar al proceso los medios probatorios que expliquen las razones objetivas de la diferencia salarial, por lo que realmente el llamado a probar este evento es el empresario o contratante.

En efecto, lo que debe probar el trabajador que solicita la nivelación salarial es la diferencia de salarios y la identidad de cargo; al empleador le corresponde probar que dicha diferencia obedece a factores objetivos, relacionados con la eficiencia y la jornada, a riesgo de resultar condenada. En este sentido, para que un juez pueda determinar la existencia de un trato discriminatorio desde el punto de vista salarial, diferencia fundamentada en elementos fácticos surgidos de la actuación del empleador, la carga de la prueba no radica en cabeza de quien la alega sino de aquel de quien proviene la actuación, es decir, es el empleador quien debe demostrar frente a un trato desigual o diferente entre trabajadores que desarrollan el mismo trabajo, que el mismo tiene justificación.

Al respecto debe recordarse que si bien el tema de las condiciones laborales no se encuentra manifiesto en forma explícita dentro de los motivos objeto de discriminación incluidos en el artículo 13 constitucional, una lectura del mismo en conjunto con el Convenio No. 111 de la OIT, que evidentemente lo complementa, debe dársele un tratamiento similar si se tiene en cuenta la

especial protección constitucional de los trabajadores, tanto que, en los eventos en que el trabajador aporta los indicios generales que informan de manera razonable acerca de la existencia de un trato discriminatorio, le corresponde al empleador probar la justificación de dicho trato. Con otras palabras, el principio de la carga dinámica de la prueba, indica que cuando un trabajador considere que no se le ha dado trato equivalente o igual, debe aportar el término de comparación de donde se deduzca el trato desigual, y le correspondería al empleador demostrar que el trato diferente es razonable y objetivo, con lo cual se invierte el *onus probandi*. (Subraya fuera del texto original)

Ahora, frente a lo que se entiende como *eficiencia*, también se pronunció la Sala en sentencia CSJ SL1739-2023, donde se dijo:

Al margen de las disquisiciones ya plasmadas, no se equivocó el Tribunal en su razonamiento en torno a la eficiencia, pues cabe recordar que esta Sala de Casación la ha definido como «*la cualidad que permite la realización de una tarea con utilización de los recursos estrictamente necesarios, vale decir, cumplir el cometido sin derroche de recursos. Se ha diferenciado de la eficacia, que consiste en el logro de las metas. La combinación de ambas cualidades redundante en la efectividad*», y bajo ese concepto ha asimilado nociones como «rendimiento físico», «antigüedad», «experiencia», «adaptación al medio de trabajo», «iniciativa», «destreza», etc., lo que se traduce en que si dos trabajadores exhiben, en la práctica, similar conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas requeridos para desempeñar apropiadamente el mismo trabajo, en la misma jornada y con las mismas condiciones de eficiencia, entendida como se ha explicado, deberían ser retribuidos igual (CSJ SL16217-2014), y para que un trato disímil sea legítimo, se tendrían que acreditar motivos relevantes, que obedezcan a criterios objetivos (CSJ SL17462-2014), sin que sea la situación que aquí se presentó, como ya exhaustivamente se vio.

En ese entendido, es evidente que no se equivocó el Tribunal en la forma como aplicó el artículo 143 del CST, pues aunque no lo dijo de forma específica, encontró razones objetivas para entender que el actor no estaba en las mismas condiciones que las personas que ocupaban los cargos de líderes, pues los puestos en los que fungió no llenaban los requisitos exigidos en el Acuerdo n.º 02 de 1997, donde se

estableció un escalafón para los investigadores de la compañía, y que debían cumplir con algunos títulos académicos maestría o doctorado-, manejo del idioma inglés «y con una experiencia en investigación de 8 años después de la maestría y dos años más en administración de investigación o 5 años en investigación después de finalizados los estudios de doctorado y un año de experiencia en administración de la investigación», sin que se pueda entender que esos requerimientos fueran subjetivos, pues lo que persiguen es que quienes ostenten cierta posición tengan las capacidades necesarias para ello.

Lo anterior, pese a que efectivamente en la sentencia CSJ SL16217-2014, explicó la Corte que la exigencia de títulos académicos no se traduce *per se* en una mayor eficiencia del trabajo, también adoctrinó en aquella ocasión que si tales requerimientos redundan en la práctica en una mejora del factor subjetivo –mayor eficiencia-, su implementación cobra sentido. Así lo dijo:

Como se ha dicho, es una atribución legítima del empleador la exigencia *objetiva* de ciertos requisitos de formación académica para desempeñar determinado cargo, pues ello fluye de su derecho a organizar libremente la actividad que le es propia, dentro de los marcos constitucionales y legales.

De lo estatuido en el artículo 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 dos trabajadores se consideren iguales y reciban la misma retribución: dos de tipo objetivo (puesto y jornada) y uno 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.

Ahora bien: si dos trabajadores desempeñan el mismo trabajo (se repite, en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales), y en vigencia de la relación laboral el empleador cambia el perfil del cargo que ambos desempeñan -de forma que exige ahora ciertos requisitos de formación académica que solamente reúne uno de ellos-, ¿será esta última circunstancia un criterio justificado para otorgar un trato salarial diferente en favor de quien los reúne? Se resalta: ambos trabajadores realizan el *mismo* trabajo; y si bien uno de ellos acredita los títulos académicos últimamente exigidos, esos títulos *no se traducen* en hacer *más eficientemente* el trabajo, o en realizar *funciones adicionales* con respecto a las desempeñadas por el otro trabajador.

La respuesta al interrogante la encontramos en el artículo 143 CST: si dos trabajadores hacen el *mismo* trabajo, en condiciones de puesto, jornada y eficiencia iguales, deben recibir el mismo salario. Las condiciones adicionales, diferentes a las enunciadas, que exhiba uno de los trabajadores -se insiste: haciendo éstos el *mismo* trabajo-, no deberán repercutir en una mejor asignación salarial.

Ahora bien: ¿qué sucedería si *por efecto de la mejor formación académica* de uno de los trabajadores, a éste se le encomiendan funciones *adicionales, diferentes o más especializadas*, o simplemente desempeña *más eficientemente* las asignadas al puesto de trabajo? Aquí nos encontramos ante una situación distinta a la prevista en el citado artículo 143: sencillamente los trabajos desempeñados por ambos no son iguales, ya que, o bien el trabajo ("*puesto*", en términos del artículo 143 CST) no es el mismo, o siendo el mismo es desempeñado más eficientemente (el elemento subjetivo es distinto en uno de los trabajadores) y, en consecuencia, el trato retributivo o salarial deberá ser diferente.

La eficiencia es la cualidad que permite la realización de una tarea con utilización de los recursos estrictamente necesarios, vale decir, cumplir el cometido sin derroche de recursos. Se ha diferenciado de la eficacia, que consiste en el logro de las metas. La combinación de ambas cualidades redundaría en la *efectividad*.

La Sala ha considerado que, aparte de un puesto igual y una jornada igual, para exigirse la igualdad retributiva es necesario que haya similar efectividad («eficiencia» en los términos del CST) entre los trabajadores que se comparan. Y bajo ese concepto ha asimilado nociones como «rendimiento físico», «antigüedad», «experiencia», «adaptación al medio de trabajo», «iniciativa», «destreza», etc.

También bajo ese concepto de «eficiencia», la Sala ha entendido cobijadas las nociones de «nivel profesional o académico», «capacitación o nivel de educación» o «capacitación para el cargo». Así, la Sala precisa que una situación particular y

diferente se presenta cuando un empleado es sujeto de un plan de carrera, deliberadamente y formalmente establecido o acordado entre dicho empleado y su empleador, que probablemente llevará a aquel en el futuro –si el plan se desarrolla en la forma prevista-, al desempeño de cargos de mayor responsabilidad y liderazgo dentro de la organización empresarial. Es decir, hay una proyección estructurada y formal de desarrollo del empleado, conformada con planes de formación académica, exposición o ejercicio de funciones para desarrollar destrezas, modelamiento de actitudes, formación en valores, etc. En tal caso, las calificaciones y títulos profesionales que acredite ese empleado en desarrollo de su plan de carrera, podrían ser motivo suficiente y legítimo para conferirle un trato salarial diferente, frente a otros empleados que desempeñen su mismo puesto, en las mismas condiciones de jornada y eficiencia, pero que no sean sujetos de un plan de carrera dentro de la empresa.

Todos los conceptos señalados anteriormente han de entenderse subsumidos bajo el más contemporáneo concepto de “competencia”, que consiste en las capacidades adquiridas y *demostradas* para realizar una labor. Capacidades estas referidas a habilidades, conocimientos, valores y actitudes, requeridos para solucionar problemas en un determinado ámbito laboral. Pero nótese que tener la “competencia” para desarrollar con efectividad una labor no es lo mismo que tener sólo conocimientos o formación académica –así sean los exigidos para el cargo-, porque éstos son sólo parte de los elementos necesarios para adquirir competencia en un determinado campo. Para tener la competencia se requiere, además, la habilidad o destreza, los valores y las actitudes personales pertinentes, elementos éstos que no se adquieren necesariamente con sólo cursar y aprobar los programas de formación académica que se señalen para el puesto o cargo.

Lo anterior quiere decir, que si uno de los trabajadores acredita mejores títulos académicos, éstos podrán sustentar un mejor trato retributivo, pero si –en principio- esos títulos redundan *en la práctica* en una mejora del factor subjetivo ya mencionado, vale decir, una mejor eficiencia, una mejor competencia en el puesto de trabajo. Así, la simple circunstancia de que uno de ellos tenga una mejor formación académica, pero sin que esta se refleje en una mejora cualitativa en su eficiencia, no le atribuye, *per se*, derecho a reclamar una mejor retribución, ni al empleador a dispensársela con tal motivo exclusivo.

En las metodologías de clasificación salarial se ha consagrado desde hace años el concepto de «know how». Este es el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas, requerido para desempeñar apropiadamente, en la práctica, un oficio. Se habla de que alguien posee «know how» cuando realiza su oficio adecuadamente, según los parámetros establecidos. Si dos trabajadores poseen el mismo «know how», deberían ser retribuidos igual. Pero acá debe resaltarse algo importante: el «know how» se tiene y se aprecia, con prescindencia de cómo el

trabajador ha adquirido los conocimientos, habilidades o destrezas que lo configuran. Así, dos trabajadores podrían desempeñar aceptablemente el mismo oficio, con igual nivel de eficiencia (al poseer ambos el mismo «know how»), a pesar de que quizás tengan formaciones académicas diferentes. O incluso uno de ellos, no obstante exhibir mejores títulos académicos que el otro, podría presentar un nivel inferior de eficiencia en comparación con éste, quien exhibe un mejor «know how» debido por ejemplo a tener una vasta experiencia, que su par no posee y no logra compensar con su formación académica. En resumen, si dos trabajadores exhiben, en la práctica, el mismo «know how», deberán ser retribuidos igual, sin importar de dónde éste proviene, vale decir, si de la formación académica o de la experiencia.

El trato discriminatorio es patente cuando el empleador, a partir de cierto momento, comienza a hacer una especial exigencia de calificación profesional para quienes desempeñen determinado puesto de trabajo. Y a pesar de que quienes acrediten tal exigencia y quienes no lo hacen, realizan el *mismo* trabajo, en la *misma* jornada y con las *mismas* condiciones de eficiencia (entendida con el alcance explicado), remunera mejor a los primeros. En este caso, la diferencia retributiva es discriminatoria, pues sencillamente, el *tertium comparationis* elegido por el empleador (la *sola* formación o calificación, sin que se aprecie un mejor desempeño del puesto u oficio, debido a una mejor competencia o «*know how*»), no es relevante u objetivo para justificar ese trato diferente. No existe en este caso una relación determinante, vale decir, de causa a efecto, entre la calificación o formación académica y la mejor realización práctica del trabajo con el estándar apropiado por efecto de una mejor competencia o «*know how*».

No se trata, entonces, de desincentivar la formación profesional. Se trata, más bien, de que ella, junto con otros factores como las habilidades o destrezas, las actitudes y los valores necesarios se acrisolen en competencias adecuadas y se traduzcan fácticamente en un mejor desempeño (eficiencia). Será este último el verdadero factor que pueda justificar una diferencia de trato retributivo, y no la simple exhibición de un título, sin demostrar la mejor repercusión de éste en el trabajo.

Entonces, revisado el Acuerdo n.º 02 de 1997 (f.º 191 a 195), se encuentra que las exigencias realizadas no lucen caprichosas, pues su objeto era:

Establecer un sistema de clasificación para los investigadores de CENIPALMA que permita determinar un régimen salarial y un procedimiento de ascenso. Se establecen los requisitos mínimos para optar a las categorías y un método de asignación de puntaje con base en criterios de Categoría Asignada, Formación

Académica, Experiencia en Investigación, Productividad, Creatividad, Responsabilidad, Compromiso Institucional y Condiciones de Trabajo, que servirán de soporte para la asignación salarial.

Y en el artículo 5 se fijaron los factores de asignación salarial, teniendo en cuenta «*Categoría, Formación Académica, Experiencia, Productividad, Creatividad, Responsabilidad, Compromiso Institucional y Condiciones de Trabajo. Cada factor aporta un determinado puntaje al investigador*», los que a todas luces son determinantes de la eficiencia del trabajador.

Es de agregar, que si bien se plantea que en el organigrama de la compañía y el cuadro de funciones (f.º 89 a 94) aparece el actor como líder de fitopatología, y las funciones concuerdan con las de Iván Ayala (homólogo de fitomejoramiento), siendo esto lo más cercano a una paridad de funciones indistintamente de los requisitos exigidos en el mencionado acuerdo, lo cierto es que, por un lado, tal documento es actualizado a 30 de junio de 2016, y por otro, de la última persona mencionada se desconoce cuánto era el ingreso recibido para poder constatar si se dio la discrepancia salarial alegada, pues a decir verdad, únicamente se allegaron los volantes de nómina del actor y de Alex Bustillo, pero como se refleja en el referido cuadro de funciones, las realizadas por este último eran muchas más.

Por todo lo anterior, los cargos no prosperan.

Costas en el recurso extraordinario a cargo de la parte recurrente y a favor de la opositora. Fíjese como agencias en derecho la suma de cinco millones novecientos mil pesos

(\$5.900.000), que se incluirán en la liquidación que el juez de primera instancia realice con arreglo a lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

## **XI. 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 el treinta (30) de marzo de dos mil veintitrés (2023) por la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **GABRIEL ANDRÉS TORRES LONDOÑO** contra la **CORPORACIÓN CENTRO DE INVESTIGACIÓN EN PALMA DE ACEITE – CENIPALMA**.

Costas como se dijo en la parte motiva.

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