



Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali
Sala Laboral

Magistrado Ponente
Fabio Hernán Bastidas Villota

Treinta y uno (31) de mayo de dos mil veintitrés (2023)

Proceso:	Ordinario Laboral
Radicado:	76001 31 05 009 2019 00412 01
Juzgado:	Noveno Laboral del Circuito de Cali
Demandante:	Erika Johanna Montaña Rodríguez
Demandada:	Itaú Corpbanca Colombia S.A.
Asunto:	Confirma sentencia – No nivelación salarial
Sentencia No.	127

I. ASUNTO

Pasa la Sala a resolver el grado jurisdiccional de **consulta** en favor del demandante, contra la sentencia No. 080 emitida el 24 de febrero de 2020 por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali.

II. ANTECEDENTES

1. La demanda y su subsanación.

Pretende la demandante se declare i) tiene derecho a la nivelación salarial entre el 1º de marzo de 2007 y el 30 de mayo de 2008, mientras se desempeñó como gerente operativo, en consecuencia, se condene ii) al pago de las diferencias salariales causadas, así como el pago deficitario de las prestaciones sociales, vacaciones, auxilio de transporte y aportes al sistema general de seguridad social iii) a la reliquidación de la indemnización por despido sin justa causa, iv) la sanción por no consignación completa de cesantías, v) la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del CST, vi) indemnización por no pago completo de cesantías, vii) la indexación de las condenas, viii) los demás derechos que resulten probados

de conformidad con las facultades ultra y extra petita, las costas y agencias en derecho¹.

2. Contestación de la demanda.

La demandada dio contestación² dentro del término legal, la cual, en virtud de la brevedad y el principio de la economía procesal no se estima necesario reproducir las manifestaciones de las encartadas. (Art. 279 y 280 C.G.P.)

3. Decisión de primera instancia

Agotada la etapa probatoria conforme lo solicitado por las partes y decretado por la juez de conocimiento, ésta puso fin a la primera instancia mediante la sentencia referida al inicio de este fallo³, en la que **i)** declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación, **ii)** absolvió a la demandada de todas las pretensiones incoadas en su contra; **iii)** fijó como costas la suma de \$300.000, a cargo de la demandante.

Para arribar a tal decisión, expuso la existencia de una diferenciación objetiva en el salario del demandante, pues en comparación con los demás subgerentes operativos, la demandante no culminó su educación universitaria, pues, aun cuando la demandante conocía de los requisitos para acceder a la escala salarial e informó que estaba próxima a acceder al título profesional, no la aportó al empleador, de modo que cumpliera con el perfil del cargo, sin que se acreditara igualdad de condiciones en la labor desarrollada para acceder a la **nivelación laboral**.

4. Trámite de segunda instancia

Alegatos de conclusión

El apoderado judicial de la demandada, previo traslado para alegatos de conclusión se pronunció en los términos visibles en el memorial “03AlegatosItau00920190041201”

III. CONSIDERACIONES DE LA SALA

¹ 01ExpedienteDigital páginas 2 a 11 y 51 a 63, folios 1 a 10 y 40 a 54 del expediente físico.

² 01ExpedienteDigital páginas 102 a 110, folios 79 a 87 del expediente físico.

³ 01ExpedienteDigital páginas 169 a 172, folios 142 y 143 del expediente físico y Archivo 02CD FI153 2019-412 minuto 27:14 a 49:12

1. Problemas jurídicos.

Corresponde a la Sala establecer si:

1.1. ¿A la demandante le asiste el derecho a la nivelación salarial, y en consecuencia a la reliquidación de acreencias laborales, mientras prestó servicios como subgerente operativo?

2. Respuesta al primer problema jurídico

La respuesta es **negativa**. Bajo los diferentes medios de prueba aportados al proceso, resultó imposible determinar que la demandante reuniera las exigencias realizadas por la entidad financiera a efecto de ser acreedora de una remuneración salarial idéntica a aquellos gerentes operativos con título universitario. Por ende, no acreditó la existencia de un trabajo en parecidas condiciones, funciones desarrolladas, eficiencia, rendimiento y jornada laboral⁴.

2.1. Nivelación Salarial – Trabajo Igual Salario Igual

El principio “*a trabajo igual, salario igual*”, se encuentra consagrado en el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 71 de la Ley 1496 de 2011, que a la letra señala:

“1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficacia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo éste, todos los elementos a que se refiere el artículo 127.

2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.

3. Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación.”

En este orden, cuando el trabajador pretende una nivelación salarial por aplicación del principio de «*a trabajo igual, salario igual*», debe acreditar, no sólo que nominalmente sus compañeros de trabajo ejecutan el mismo cargo, pero con ingreso salarial diferente, sino también que lo desarrollan en igualdad de condiciones laborales, esto es, mismas o similares funciones, jornada, responsabilidad, eficiencia, etc.

⁴ CSJ SL14349-2017, reiterada en la CSJ SL1662-2021.

De cumplirse con lo anterior, el salario debe ser igual, pues los trabajadores laboran en las mismas condiciones. Por tanto, el simple hecho de cumplir con las mismas funciones no implica que deba existir igualdad en la remuneración, como lo recuerda la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de justicia en sentencia CSJ SL1532 de 10 de mayo de 2022, en la que indicó:

“... Para tal efecto, la Sala estima oportuno traer a memoria que en la sentencia CSJ SL6570-2015 se explicó que la igualdad salarial, en casos como el presente, requiere de la demostración, no solo del desempeño del cargo formal, sino que es preciso determinar si el valor del trabajo ejecutado por quien aspira al mayor salario es igual al de quienes devengaban esa remuneración superior. Dijo la Corte en esa sentencia:

[...] para la aplicación del principio de igualdad salarial o retributiva, no es suficiente que un trabajador desempeñe, formalmente el mismo cargo de otro, puesto que, de cara a la regulación legal de la materia (art. 143 C.S.T.), lo relevante a la hora de determinar si dos trabajadores realizan un trabajo de igual valor, es que ambos desempeñen el mismo puesto, en la misma jornada y con las mismas condiciones de eficiencia, como esta Corporación lo explicó en sentencia CSJ SL16217-2014, al precisar 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».

Esas condiciones jamás podrían darse por satisfechas si no se probó que el iniciador del proceso desempeñara todas las funciones de un ingeniero III o II y no solo algunas, y que lo hiciera permanentemente y no de forma esporádica, lo que no tiene cabida, si se atiende a los argumentos expuestos en el cargo. Ante ese panorama, las carencias que apuntó el fallo confutado no se superan con los ataques planteados por el accionante, pues no fueron parte de su sustentación...”

En relación con las cargas probatorias que corresponden a quienes aspiran a la nivelación salarial por igualdad de funciones, en la sentencia antes aludida, la misma Corporación rememoró la providencia CSJ SL2032-2019, en la que dijo lo siguiente:

“En efecto, en la sentencia CSJ SL3165-2018 se recordó que quien pretenda una nivelación salarial por aplicación del principio a trabajo igual salario igual, debe demostrar el cargo que desempeña y la existencia de otro trabajador que ejecute el mismo puesto, con similares funciones y eficiencia (CSJ SL, 5 febrero 2014, radicación 39858; CSJ SL, 20 octubre 2006, radicación 28441; CSJ SL, 24 mayo 2005, radicación 24272, entre otras).

Con todo, mediante sentencia CSJ SL, 17462-2014 reiterada en providencia CSJ SL4337-2018, la Corte precisó dicho criterio, para señalar que en tratándose de relaciones de trabajo causadas antes de la modificación introducida al artículo 143 del Código Sustantivo de Trabajo por el artículo 7° de la Ley 1496 de 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»-; la carga de la prueba, también

se invierte. Por tanto, si el trabajador aporta los indicios generales que suministren un fundamento razonable sobre el trato discriminatorio en materia retributiva, le corresponde al empleador justificar la razonabilidad de ese trato, por cuanto es aquel quien está en mejores condiciones de producir la prueba respectiva. [Subrayas ajenas al original]

Una lectura cuidadosa de ese pronunciamiento deja ver que no se trata de que al trabajador le baste plantear cualquier indicio de discriminación, para lograr la inversión de la carga de la prueba de la razón de ese diferente trato salarial. En efecto, según el aparte subrayado, el laborante debe desplegar un ejercicio más intenso: aportar indicios, pero de aquellos que «suministren un fundamento razonable sobre el trato discriminatorio en materia retributiva».

Más adelante, la misma sentencia de esa Corporación lo explica con mayor amplitud:

“Así las cosas, el empleador está llamado a justificar las presuntas diferencias que se evidencien respecto de la labor que dos trabajadores realicen en similares condiciones, no sólo desde la expedición de la Ley 1496 de 2011 sino desde la redacción original del artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo, bajo el principio adoptado de antaño por la Corte relacionado con la carga dinámica de la prueba. Ello, no obstante, no supone que el interesado esté relevado de demostrar inicialmente la situación que reputa discriminatoria, para poder dar paso con ello, a las justificaciones que deba asumir el empleador.

[...]

Pues bien, el Tribunal confirmó las condenas impuestas por el a quo en torno a la nivelación salarial pretendida comoquiera que adujo encontrar probada con certeza el desempeño del demandante en el mismo cargo respecto el funcionario que escogió para su comparación. Sin embargo, esta conclusión por sí sola, advierte la Sala, se vislumbra equivocada en la medida en que, contrario a la forma como lo aseguró el ad quem, no basta con la mención nominal del cargo que comparten dos trabajadores remunerados de forma diferente, para desprender de allí automáticamente una discriminación. Es necesario, entonces, que se demuestre [...] verdaderamente la forma como un trabajo determinado terminó siendo de igual valor a otro realizado por otro trabajador, pero con mayor salario. [Énfasis de la Sala]

Según puede verse, la providencia transcrita aclara que la carga de la prueba del trabajador va más allá de presentar un «indicio» simple de discriminación, de manera que no basta con mostrar —como pretende el actor— que existía un cargo de determinada nominación, en el que no fue nombrado, sino que debe traer la necesaria certeza acerca de que las tareas desplegadas eran iguales en su valor, en comparación con las que cumplía otro operario que estaba nombrado en el puesto al que aspira, pero que percibía una mayor remuneración. Solo a partir de la verificación de esas condiciones —que, se insiste, le correspondía traer al accionante— puede trasladarse a la empleadora la carga de demostrar las razones justificativas de la diferencia salarial.

Por todo lo anterior, los pilares de la sentencia impugnada se mantienen incólumes y, por ende, el fallo continúa sosteniéndose en ellos, lo que impide su quiebre pues, «era necesario que se controvirtieran todos los fundamentos de

hecho y de derecho en que se soportó la sentencia acusada, pues son inanes sus embates, si en estos solo se atacan algunas de las razones que fundamentan la decisión impugnada” (CSJ SL843–2021).

Así, la carga de la prueba, respecto del trabajador que pretenda una nivelación salarial por aplicación del principio “a trabajo igual salario igual”, se encamina a demostrar el “puesto” que desempeña y la existencia de otro trabajador que ejerce o desempeñó el mismo puesto o cargo con similares funciones y eficiencia. Ahora, 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*”, también se invierte 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 trato⁵.

2.2. Caso concreto

Una vez analizado el material probatorio conforme los artículos 60 y 61 del C.P.T.S.S. y en virtud de los argumentos expuestos las partes, se cuenta con los siguientes medios de convicción que resultan pertinentes para dirimir la presente controversia:

2.2.1. Relación Laboral

No fue objeto de controversia la relación laboral a término indefinido que existió entre las partes entre el 16 de agosto de 1995 y el 30 de mayo de mayo de 2018, la cual finalizó sin justa causa por parte del empleador. Tampoco se controvierte que desempeñó como último cargo el de subgerente operativo, como se corrobora con la certificación laboral y la liquidación final de prestaciones sociales visibles en las páginas 127, 131 y 132 del expediente digital.

2.2.2. Nivelación Salarial

Una vez analizado el material probatorio conforme los artículos 60 y 61 del C.P.T.S.S. y en virtud de los argumentos expuestos las partes, se cuenta con los

⁵ CSJ SL 17442 de 2014 y CSJ SL17462-2014

siguientes medios de convicción que resultan pertinentes para dirimir la presente controversia:

- i) Memorando del 8 de marzo de 1999⁶, en la que se comunica el resultado del concurso de ascenso:

“Me permito extenderle mi felicitación, informándole que como resultado del Concurso de Ascenso para Asesor de Ventas, su puntaje final es de 84 puntos, lo que le otorga la posición No. 1 dentro de la lista de espera”

- ii) Comunicación del 5 de abril de 1999, en la que se informa la promoción de la actora como asesora de ventas en la oficina calle doce a partir del 5 de abril de 1999⁷.

- iii) Carta del 7 de febrero de 2008, a través de la que solicitó la desafiliación a la Unión Nacional de Empleados Bancarios⁸.

- iv) Comunicación de febrero de 2008 en donde la demandante refiere la renuncia a los beneficios de la convención colectiva de trabajo suscrita entre la entidad financiera y las organizaciones sindicales UNEB, ACEB y ADEBAN⁹.

- v) Misiva del 11 de febrero de 2008, dirigida al área de recursos humanos del entonces Banco Santander, en la que la actora anotó¹⁰:

“Por medio de la presente informo que en diciembre de 2008 culminó materias de la carrera de Mercadeo y Negocios Internacionales, la cual curso actualmente en la Universidad Autónoma de Occidente.

Me comprometo que una vez recibido el acta de grado y el diploma enviaré copia de dichos documentos a dicho departamento.

Es de aclarar que en la universidad los grados son en marzo y abril de 2009, antes de esta fecha podré enviar certificación de terminación de materias”

- vi) Formato de requisición de personal del 16 de enero de 2008¹¹, del cual se extrae:

⁶ 01ExpedienteDigital Página 17 y 113, folio 14 y 90 expediente físico

⁷ 01ExpedienteDigital Página 19, folio 15 expediente físico

⁸ 01ExpedienteDigital Páginas 25 y 114, folios 21 y 91 expediente físico

⁹ 01ExpedienteDigital Página 115, folio 92 expediente físico

¹⁰ 01ExpedienteDigital Página 16, folio 13 expediente físico

¹¹ 01ExpedienteDigital Páginas 116 y 117, folios 93 y 94 expediente físico

ESPACIO PARA SER DILIGENCIADO ÚNICAMENTE POR RECURSOS HUMANOS			
INFORMACION AURHUM		Fecha de recepción	Día <u>14</u> Mes <u>02</u> Año <u>08</u>
No. De Radiación <u>060717</u>	No. De Posición <u>6854</u>	Plan Salarial	Grado Salarial
AREA DE COMPENSACION Y BENEFICIOS			
Sueldo para el cargo <u>\$1.309.004</u>		Autorización <u>9</u>	
OBSERVACIONES			
GERENCIA DE GESTION HUMANA			
INGRESO INDEFINIDO <input type="checkbox"/>	INGRESO CON TERMINACION DEFINIDA <input type="checkbox"/>		
TRASLADO <input type="checkbox"/>	ASCENSO <input checked="" type="checkbox"/>		
CALIFICACION DE EVALUACION DE DESEMPEÑO <u>4,35</u>			
NOMBRE DEL SELECCIONADO <u>Erika Johanna Montano Rodriguez</u> CÉDULA <u>66982609</u>			
A PARTIR DEL:	DIA <u>18</u>	MES <u>02</u>	AÑO <u>2008</u>
HASTA:	DIA	MES	AÑO
Cargo Actual <u>\$1.352.082</u>	=	Dependencia actual <u>As Ventas SAREN</u>	
OBSERVACIONES: <u>Se nombra con \$1.500.000 y cuando se gradúe se le nivela al sueldo de sub. operativo.</u>			
FECHA TERMINACION PROCESO			
DIA	MES	AÑO	<u>Aracely Pariza</u> AUTORIZACION

vii) Perfil del cargo de subgerente operativo¹²:

Unidad de negocio	<u>Itaú Corpbanca Colombia S.A</u>	Código	<u>CD6224</u>
		Nivel	<u>Medio</u>
Identificación del cargo			
Nombre genérico	<u>Subgerente Operativo</u>		
Nombre específico	<u>Subgerente Operativo</u>		
Área	<u>Vicepresidencia Banca Minorista</u>		
Dependencia	<u>Gerencia Nacional Red Comercial y FFVV</u>		
Cargo superior inmediato	<u>Gerente Oficina</u>		
Perfil			
Formación básica requerida			
Especifique el nombre del nivel educativo requerido			
<input type="checkbox"/>	<u>Bachillerato clásico</u>		
<input type="checkbox"/>	<u>Bachillerato técnico</u>		
<input type="checkbox"/>	<u>Carrera intermedia</u>		
<input checked="" type="checkbox"/>	<u>Profesional</u> Administración Empresas, Contaduría, Ingeniería Industrial, Economía, o carreras afines		
<input type="checkbox"/>	<u>Diplomado</u>		
<input type="checkbox"/>	<u>Especialización</u>		
<input type="checkbox"/>	<u>Otro</u>		
Conocimientos	Idioma	Habla	Lee
		Básico Intermedio Avanzado	Básico Intermedio Avanzado
		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
		Escribe	
		Básico Intermedio Avanzado	Básico Intermedio Avanzado
		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Especifique para qué se requiere este idioma en el desempeño del cargo:			

viii) Otrosí al Contrato de trabajo de 18 de diciembre de 2008¹³:

“Los incrementos salariales que recia el funcionario se imputarán a cualquier aumento de salarios acordado en una convención colectiva de trabajo o decretado en un laudo arbitral, en el evento que el trabajador se afilie a una organización sindical beneficiaria de la convención o laudo arbitral”

¹² 01ExpedienteDigital Páginas 118 y 122, folios 95 a 99 expediente físico

¹³ 01ExpedienteDigital Página 112, folio 89 expediente físico

- ix)** Escrito de 27 de noviembre de 2009, por medio de la que el banco comunica:¹⁴

“Nos complace comunicarle que a partir del 1º de diciembre de 2009 usted ha sido nombrado para desempeñar el cargo de Subgerente Operativo en la oficina Avenida Tercera Norte con la misma asignación mensual”

- x)** Aviso del 2 de octubre de 2015, en el que se registra¹⁵:

“(…) a partir del 03 de noviembre de 2015, has sido ratificado (a) en el cargo de Subgerente operativo de la oficina de UNICENTRO -CALI, con la misma asignación mensual”

- xi)** Liquidación final del contrato de trabajo en la que se anota como último cargo desempeñado, el de subgerente operativo¹⁶.

- xii)** Carta de terminación del contrato de trabajo sin justa causa del 30 de mayo de 2018¹⁷.

- xiii)** Certificación laboral del 13 de junio de 2018¹⁸, en la que se anotó que la demandante prestó servicios entre el 16 de agosto de 1995 y el 30 de mayo de 2018, *“desempeñando el cargo de GERENTE OPERATIVO”*.

- xiv)** Correo electrónico calendado 10 de junio de 2018 dirigido a la señora María Lucía Ospina Valle, respecto de unas inconsistencias en la liquidación final por la indebida liquidación de las vacaciones extralegales, la indebida aplicación de un pago a la cuota de un crédito, un mayor valor descontado y la ausencia de entrega de la carta para el retiro de las cesantías¹⁹.

- xv)** Certificación de los cargos desempeñados por la demandante durante todo el tiempo de la vinculación laboral²⁰.

- xvi)** Certificación en la que se anotan los trabajadores que desempeñan las funciones de subgerente operativo²¹.

¹⁴ 01ExpedienteDigital Página 123, folio 100 expediente físico

¹⁵ 01ExpedienteDigital Página 124, folio 101 expediente físico

¹⁶ 01ExpedienteDigital Páginas 20, 21, 131 y 132, folios 16, 17 expediente físico

¹⁷ 01ExpedienteDigital Página 24 y 123, folio 20 y 102 expediente físico

¹⁸ 01ExpedienteDigital Página 26, folio 22 expediente físico

¹⁹ 01ExpedienteDigital Páginas 28 a 30, folios 24 a 26 expediente físico

²⁰ 01ExpedienteDigital Páginas 137 y 138, folio 113 y 114 expediente físico

²¹ 01ExpedienteDigital Página 135, folio 111 expediente físico

xvii) Convención colectiva 2017-2019 Banco Itau Corpbanca Colombia S.A.²², sin constancia de depósito.

Lo primero que debe advertir esta Sala de decisión es que en el asunto se alega una nivelación sin que se indiquen concreto respecto de qué trabajadores se presenta concretamente, en ese orden, se tiene que las personas que ocupan el cargo de gerente operativo, conforme la certificación allegada por la encartada, son:

CÉDULA	EMPLEADO	CENTRO DE COSTO	FECHA CAMBIO	MOTIVO	SALARIO
14637649	CASTAÑO VIVAS JUAN CARLOS	OFICINA CRA PRIMERA CALI	01/01/2017	11-ANUAL	\$ 3,142,550
14637649	CASTAÑO VIVAS JUAN CARLOS	OFICINA CRA PRIMERA CALI	01/09/2018	99-MIGRACION	\$ 3,312,248
14637649	CASTAÑO VIVAS JUAN CARLOS	OFICINA CRA PRIMERA CALI	01/09/2019	15-CONVENCIONAL	\$ 3,551,724
18519831	RESTREPO LOPEZ RODOLFO	CENTRO TRANSA BUENAVENT	01/09/2019	15-CONVENCIONAL	\$ 3,762,004
18519831	RESTREPO LOPEZ RODOLFO	CENTRO TRANSA BUENAVENT	01/01/2017	11-ANUAL	\$ 3,328,605
18519831	RESTREPO LOPEZ RODOLFO	CENTRO TRANSA BUENAVENT	01/09/2018	99-MIGRACION	\$ 3,508,350
34564926	GAONA LOPEZ ADRIANA MARIA PAOLA	AVENIDA TERCERA NORTE	01/09/2017	15-CONVENCIONAL	\$ 3,686,927
34564926	GAONA LOPEZ ADRIANA MARIA PAOLA	AVENIDA TERCERA NORTE	01/09/2018	99-MIGRACION	\$ 3,886,022
34564926	GAONA LOPEZ ADRIANA MARIA PAOLA	AVENIDA TERCERA NORTE	01/09/2019	15-CONVENCIONAL	\$ 4,166,981
66854640	GARCÉS RÍOS ANA LILIANA	UNICENTRO-CALI	01/09/2018	99-MIGRACION	\$ 3,541,194
66854640	GARCÉS RÍOS ANA LILIANA	UNICENTRO-CALI	01/09/2017	15-CONVENCIONAL	\$ 3,359,765
66854640	GARCÉS RÍOS ANA LILIANA	UNICENTRO-CALI	01/09/2019	15-CONVENCIONAL	\$ 3,797,222
67011970	AYALA ESPINOSA CLAUDIA PATRICIA	SANTA MÓNICA	01/09/2018	99-MIGRACION	\$ 3,436,868
67011970	AYALA ESPINOSA CLAUDIA PATRICIA	SANTA MÓNICA	01/09/2017	15-CONVENCIONAL	\$ 3,260,785
67011970	AYALA ESPINOSA CLAUDIA PATRICIA	SANTA MÓNICA	01/09/2019	15-CONVENCIONAL	\$ 3,685,354
94402348	BALCAZAR BENAVIDES MIGUEL ANGEL	COSMOCENTRO	01/09/2017	15-CONVENCIONAL	\$ 4,254,770
94402348	BALCAZAR BENAVIDES MIGUEL ANGEL	COSMOCENTRO	01/09/2019	15-CONVENCIONAL	\$ 4,806,759
94402348	BALCAZAR BENAVIDES MIGUEL ANGEL	COSMOCENTRO	01/09/2018	99-MIGRACION	\$ 4,484,528
94414862	CHAVEZ APONTE CARLOS ANDRES	JARDIN PLAZA	01/09/2018	99-MIGRACION	\$ 3,870,082
94414862	CHAVEZ APONTE CARLOS ANDRES	JARDIN PLAZA	01/09/2017	15-CONVENCIONAL	\$ 3,671,803
94414862	CHAVEZ APONTE CARLOS ANDRES	JARDIN PLAZA	01/09/2019	15-CONVENCIONAL	\$ 4,149,889
94431853	DUQUE ALVAREZ JUAN CARLOS	OFICINA CALI PRINCIPAL	01/09/2018	99-MIGRACION	\$ 3,877,158
94431853	DUQUE ALVAREZ JUAN CARLOS	OFICINA CALI PRINCIPAL	01/09/2017	15-CONVENCIONAL	\$ 3,678,517
94431853	DUQUE ALVAREZ JUAN CARLOS	OFICINA CALI PRINCIPAL	01/09/2019	15-CONVENCIONAL	\$ 4,157,477

Como la tesis de la demanda se centra en señalar que es respecto de los demás trabajadores que desarrollan el cargo de gerente operativo, se analizará sobre ese tópico genérico.

Se plantea por el extremo demandado que la diferencia salarial se funda en que el perfil del cargo requiere que el trabajador cuente con un título profesional cuando desarrolla la gestión de subgerente operativo, como se acreditó en el asunto.

También se encuentra demostrado desde la presentación de la demanda, hecho 10²³, que la demandante nunca concluyó los estudios profesionales. En este punto,

²² 01ExpedienteDigital Página 139 a 158, folio 115 a 134 expediente físico

²³ 01ExpedienteDigital Página 53, folio 42 expediente físico

recuérdese, como se listó previamente, la accionante se comprometió con la entidad financiera a acreditar tanto la terminación de materias como la obtención del grado de la carrera profesional que cursaba, sin que ello acaeciera.

Nótese que, en la asignación del cargo de subgerente operativo por primera vez, se dejó nota que se aumentaba el salario con respecto al cargo de asesora de ventas, a la espera de la acreditación del grado como profesional de Montaña Rodríguez, situación que evidentemente conocía la actora, pues de otra manera no se entiende que se comprometiera a corroborar su nivel profesional.

Cabe destacar, que ni siquiera en la demanda se planteó la existencia de una inequidad salarial respecto de otro trabajador que ocupara el mismo cargo y que tampoco contara con el perfil profesional, situaciones que no puede entrar a suponer esta Colegiatura. No es dable a los operadores judiciales cimentar sus decisiones en suposiciones. Por ello, resulta primordial no sólo una adecuada argumentación en la construcción de la demanda, sino que además debe estar soportada con las pruebas necesarias sobre los hechos para acceder a las pretensiones -artículo 167 del C.G.P.-.

Conforme al material probatorio aportado, no es posible determinar que la trabajadora prestaba sus servicios en la misma calidad, cantidad eficiencia y horario laboral que los demás trabajadores que ejercían el mismo cargo nominal.

En consecuencia, se confirmará la sentencia apelada en su totalidad.

3. Costas.

Sin costas en esta instancia.

IV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la **Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali**, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

R E S U E L V E

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia objeto de consulta.

SEGUNDO: Sin costas en el grado jurisdiccional de la consulta.

TERCERO: Notifíquese esta decisión por edicto.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,

Firma digitalizada para
Acto Judicial

FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA

FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA



CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA
SALVO VOTO

Firma digitalizada para
Acto Judicial



YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO