

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



Medellín, diecisiete (17) de agosto de dos mil veintitrés (2023)

AUTO

Para representar al Banco Davivienda S.A. se le reconoce personería a la doctora Juliana Araque Quiroz identificada con cédula de ciudadanía 1.035.868.274 y tarjeta profesional 293.693 del Consejo Superior de la Judicatura, en virtud de la sustitución de poder que le confiere la doctora Jennifer Lorena Molina Mesa.

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, conformada por los Magistrados Jaime Alberto Aristizábal Gómez quien actúa como ponente, John Jairo Acosta Pérez y Francisco Arango Torres, procede a dictar sentencia de segundo grado, dentro del proceso ordinario identificado con el radicado número 05001 31 05 005 2016 00618 01, promovido por la señora **DORIS ADRIANA JARAMILLO CALLE**, en contra del **BANCO DAVIVIEDA S.A.**, al cual fue vinculado **COLFONDOS**, con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por la apoderada de la

demandante frente a la sentencia proferida el 10 de mayo de 2018 por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Medellín.

De conformidad con el numeral 1° del artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...” se toma la decisión correspondiente mediante providencia escrita número **264**, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

ANTECEDENTES

La señora Doris Adriana Jaramillo Calle demandó al Banco Davivienda S.A. pretendiendo la nivelación de su salario a partir de marzo de 2013, con el salario que percibe su compañero de trabajo Hamilton Márquez Ceballos, considerando que ambos desempeñan el cargo de Cajeros, en igual jornada de trabajo y con las mismas condiciones e idéntico rendimiento; y como consecuencia se condene al demandado al reajuste de salarios, prestaciones sociales y aportes al fondo de pensiones.

Como fundamento de sus pretensiones expuso que, se encuentra vinculada al servicio del Banco Davivienda S.A. mediante un contrato de trabajo a término indefinido desde el 10 de agosto de 2006. Desempeña el cargo de cajera con un salario básico de \$1.455.300 para 2016. Aduce que el señor Hamilton Márquez Ceballos desempeña el mismo cargo de cajero con las mismas funciones y jornada percibiendo un salario básico de \$1.704.600 para 2016 superior al suyo. Agrega

que, con resultados negativos, desde hace varios años ha reclamado la nivelación salarial.

El Banco Davivienda S.A. en el escrito de réplica aceptó la existencia del vínculo laboral y el extremo inicial. Preciso que, si bien los señores Doris Adriana Jaramillo Calle y Hamilton Márquez Ceballos en la actualidad desempeñan el mismo cargo de cajeros, lo cierto es que no se encuentran en una situación de comparación, toda vez que las circunstancias por las que desempeñan dicho cargo en cada uno de los casos es distinta. Pues en el caso de la demandante para diciembre de 2014 fue promovida al cargo de cajera, devengando el salario correspondiente para dicho cargo. En tanto con el funcionario Hamilton Márquez Ceballos, el banco dentro de su constante evolución hace permanentes revisiones de sus procesos buscando con ello hacerlos más eficientes; en el año 2014 como producto de la centralización de procesos se generaron eficiencias en los centros de operaciones de las sucursales dando como resultado la eliminación de algunos cargos, en esos casos el banco evaluó cada caso y las diferentes posibilidades de reubicación para los funcionarios afectados; particularmente para el caso de Medellín el cargo a eliminar fue el ocupado por Hamilton Márquez Ceballos a quien se le reubicó como cajero en octubre de 2014, por lo cual y teniendo en cuenta que este cambio no fue solicitado por el funcionario, el banco dentro de su autonomía en la administración de su política salarial decidió no modificar su salario al de enganche del nuevo cargo, quedando con su salario actual dentro de la banda salarial definida para la categoría del puesto de cajero. Se indica que la asignación salarial de la actora siempre ha correspondido a la establecida para su cargo, por lo que no existe ningún acto de discriminación propiciado por la entidad bancaria, máxime que hasta la fecha ha realizado los incrementos salariales anuales respectivos conforme su política salarial. Se opuso a totalidad de las pretensiones. Formuló las excepciones de fondo que denominó de *Cobro de lo no debido por inexistencia de la causa y de la obligación*,

Inexistencia de discriminación por parte del Banco Davivienda S.A., Improcedencia de la reliquidación solicitada, No se adeuda suma alguna a la demandante, Prescripción, Compensación y Buena fe.

En sentencia proferida el 10 de mayo de 2018, el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Medellín absolvió al Banco Davivienda S.A. de todas las pretensiones de la demanda, y condenó en costas a la actora.

El juzgador de primera instancia para motivar su decisión precisó que, si bien existe una remuneración menor de la demandante respecto de la percibida por el señor Hamilton Márquez Ceballos, y pese a que ambos trabajadores cumplen con las mismas funciones de cajeros; se demostró en este juicio que dicha diferencia consiste en un criterio objetivo que se deriva en el acatamiento de la prohibición de desmejorar las condiciones salariales del citado en respeto de la estabilidad laboral y del principio de eficiencia. Y que la empleadora probó razones objetivas, por lo que se itera no se infringe la prohibición de discriminación.

RECURSO DE APELACIÓN

La apoderada de la demandante inconforme con la decisión de primera instancia, señaló que en el presente caso se dan los presupuestos necesarios para ordenar la nivelación salarial deprecada a favor de su representada pues queda plenamente acreditado con la prueba testimonial y documental allegada que a pesar de que las funciones de la demandante son las mismas del señor Hamilton Marques Ceballos como cajeros de oficina bajo iguales condiciones de trabajo, este último tiene una asignación salarial superior, por lo que en su criterio se vulnera el artículo 53 de la Constitución Nacional y el artículo 143 del Cogido Sustantivo del Trabajo. Señala

que el Banco Davivienda no acreditó que al interior de tal entidad existan para cada cargo escalas salariales diferenciadoras que fueran medidas fijadas por motivos como: rendimiento, número de operaciones o procesos realizados, para concluir que la efectividad fuera un concepto justificable para la diferencia salarial entre los dos empleados. Y que la jurisprudencia especializada distingue entre la nivelación por funciones en la que se debe demostrar la misma o similar cantidad de trabajo y la misma o similar calidad y eficiencia de trabajo, y la nivelación por cargo en la que se requiere la demostración de la designación y labores en el mismo cargo de la persona con la cual se pretende nivelar y que la remuneración sea diferente, que es la nivelación que se pretende en el asunto.

Frente al recurso promovido por la apoderada de la demandante, la competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de apelación, de conformidad con los Artículos 15 y 66A del C.P.L y de la S.S., respectivamente.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

La apoderada del Banco Davivienda S.A. solicita se confirme la decisión absolutoria de primera instancia.

PROBLEMA JURÍDICO

El problema jurídico de esta segunda instancia consiste en establecer si resulta o no procedente la nivelación salarial pretendida por la demandante a partir de marzo de 2013, con el salario que percibe su compañero de trabajo Hamilton Márquez Ceballos. En caso afirmativo, si hay o no lugar al reajuste de salarios, prestaciones sociales y aportes al fondo de pensiones.

CONSIDERACIONES

En virtud del principio de la carga de la prueba o auto responsabilidad, consagrado en el artículo 164 y 167 del Código General del Proceso, aplicable por remisión normativa del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social. Las partes están obligadas a probar el supuesto de hecho de las normas jurídicas que consagran el derecho que reclaman, manteniendo la obligación de aportar los soportes en que se basan sus afirmaciones, con las cuales pretenden se les reconozca un derecho, la aplicación de una norma, o un efecto jurídico particular, el no hacerlo conlleva inexorablemente a la negativa de éstos.

En desarrollo de tales preceptos normativos, la jurisprudencia de la Honorable Corte Suprema de Justicia en sentencia del 25 de octubre de 2011, radicado 37547 sostuvo:

“...La Sala considera que el Tribunal no distorsionó el verdadero sentido de la regla de juicio de la carga de la prueba, contenida en el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil –aplicable al procedimiento del trabajo y de la seguridad social, merced a lo dispuesto en el artículo 145 del estatuto de la materia-, porque la carga de la prueba del tiempo servido por el trabajador al empleador la soporta el primero, de modo que la falta de demostración del tiempo de servicios comporta que no hay posibilidad para condenar al pago de prestaciones, salarios e indemnizaciones...”.

En este juicio no está en discusión el vínculo laboral existente entre el Banco Davivienda S.A. y la señora Doris Adriana Jaramillo Calle desde el 1º de agosto de 2006, y el cargo de cajera desempeñado por la actora.

NIVELACIÓN – IGUALDAD SALARIAL

El artículo 10º del Código Sustantivo de Trabajo señala que:

“...Todos los trabajadores son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, y, en consecuencia, queda abolida toda distinción jurídica entre los trabajadores por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, salvo las excepciones establecidas por ley...”.

Por su parte, el artículo 143 de la misma norma, consagra:

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

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

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

En este punto, se hace importante precisar que el propósito de consagrar la igualdad de remuneración para los trabajadores dependientes de una misma empresa con trabajos equivalentes, es procurar que el trabajo realizado en igualdad de condiciones sea retribuido en la misma forma, evitando que consideraciones diversas a las del trabajo, tales como la edad, el sexo, la nacionalidad, la raza, la religión o las actividades políticas y sindicales, determinen un tratamiento discriminatorio entre los trabajadores que cumplen una misma labor.

El principio de igualdad, consagrado en el artículo 13 de nuestra Carta Política, es de aplicación universal y se ha elevado a canon constitucional en numerosos Estados bajo la inspiración de la Declaración de los Derechos Humanos

proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, la Organización de los Estados Americanos y la Comunidad Económica Europea. Se considera como el instrumento eficaz para lograr una distribución más equitativa del ingreso y un mejoramiento en las condiciones de vida de los trabajadores.

La premisa normativa se orienta básicamente a combatir la discriminación cuando ella se manifiesta en la remuneración, buscando con ello acabar con las diferencias que suelen darse por virtud de fenómenos sociológicos o políticos, y tratando de consolidar el derecho a la igualdad consagrado en nuestra Carta Política.

Sin embargo, ese principio de igualdad salarial no es absoluto, porque en ocasiones se presentan situaciones que justifican una remuneración diferente a trabajadores que desempeñan las mismas funciones, en el mismo lugar y con la misma intensidad horaria. Este trato diferente lo autoriza la misma constitución cuando prescribe que la remuneración debe ser “...proporcional a la cantidad y calidad del trabajo...” (Artículo 53 C.N.).

La Corte Constitucional ha explicado que estos factores cuantitativos y cualitativos no contradicen el principio de la igualdad porque “...no hay que confundir la igualdad con el igualitarismo y el derecho a la igualdad implica hacer diferencias donde éticamente se justifiquen. Luego, si objetivamente un trabajador produce más y mejor que sus compañeros es justo que la retribución sea mayor...”. (Sentencia C-71 de 1993)

El criterio de la igualdad, según la Corporación mencionada, es objetivo y no formal, “...él se predica de la identidad de los iguales y de la diferencia entre los desiguales. Se supera así el concepto de la igualdad de la ley a partir de la generalidad abstracta, por el concepto de la generalidad concreta, que concluye con el principio según el cual no se permite regulación diferente de supuestos iguales o análogos y prescribe diferente normación a supuestos distintos. Con este concepto sólo se autoriza un trato diferente si está razonablemente justificado. Se supera también, con la igualdad material, el igualitarismo o simple igualdad matemática.

“Hay pues que mirar la naturaleza misma de las cosas; ella puede en sí misma hacer imposible la aplicación del principio de la igualdad formal, en virtud de obstáculos del orden natural, biológico, moral o material, según la conciencia social dominante en el pueblo colombiano...”.
(Corte Constitucional, sentencia del 29 de marzo de 1993)

En la sentencia SU - 519 de 1997 el Alto Tribunal explicó que si dos trabajadores: i) ejecutan la misma labor, ii) tienen la misma categoría, iii) igual preparación, iv) los mismos horarios e v) idénticas responsabilidades, deben ser remunerados en la misma forma y cuantía, sin que la predilección o animadversión del patrono hacia uno de ellos pueda interferir el ejercicio del derecho al equilibrio en el salario, garantizado por la Carta Política en relación con la cantidad y calidad de trabajo.

Según la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, las diferencias en las retribuciones de trabajadores que desempeñen iguales o semejantes trabajos, solo pueden justificarse cuando ellas obedezcan a criterios objetivos.

Sobre el tema explicó la Corporación en Sentencias SL 12814 de 2016 y SL 5206 de 2018:

“...durante décadas se ha mantenido la jurisprudencia reiterada de esta Sala de la Corte según la cual, es legítimo que existan diferencias en la remuneración de los trabajadores, siempre y cuando estén fundadas en razones objetivas que no respondan al arbitrio del empleador o a odiosas diferencias originadas en el sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica del trabajador, tal y como lo prohíbe el art. 13 de la C.P. de 1991 y lo consagran los convenios 100 y 111 de la OIT ratificados por Colombia, a través de los cuales también se regula la igualdad y no discriminación retributiva en las relaciones de trabajo subordinado...”.

En las sentencias SL de 15 de febrero de 2006, Radicado 25.741 y SL 183 de 2019, el Alto Tribunal precisó:

“...Así las cosas, en aplicación del artículo 143 del CST que consagra el principio de «A trabajo de igual valor, igual remuneración» en consonancia con el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia que hace alusión al principio de igualdad y con la Recomendación 111 de la OIT sobre la discriminación en el empleo, se impone al fallador, necesariamente, el deber de examinar si la diferencia en la remuneración obedece a razones objetivas o si, por el contrario, está precedida de razones meramente subjetivas, valga decir, arbitrarias, caprichosas o discriminatorias del empleador, de manera que, tal precepto, como aquéllos, no es de aplicación «inexorable y automática», sino que, su aplicación requiere determinar en el caso concreto, si se está frente a una verdadera igualdad en cuanto a cantidad, calidad y eficiencia en el trabajo, lo que, de otro lado, supone reconocer las necesidades del empleador o los beneficios que a éste reporta la diferenciación...”.

Aunado a ello, en las sentencias SL 493 de 2020 y SL 520 de 2020 se retoman los argumentos expuestos en la sentencia SL 16404 de 2014, donde se explica:

“...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 condenado...”.

Continúa la providencia, explicando que

... 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. Incluso, el numeral 3ro del artículo 7º de la Ley 1496 de 2011, que modificó el artículo 143 del CST, haciendo eco de lo señalado, y como medida de acción afirmativa, materializó lo indicado, al establecer que «Todo trato diferenciado en material salarial o de remuneración, se presume injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación.»; y si bien esta modificación no aplica al caso concreto, por ser una norma posterior a los hechos, ilustra el derrotero que sobre el particular viene consolidando el Estado colombiano para frenar actos de discriminación, en asuntos de tipo salarial...”.

Por su parte, en la sentencia SL 3688 de 19 de agosto de 2020, Radicado 69891, en la que replicó lo expuesto en la SL 1503 de 2016 y en la SL 14349 de 2017, se dijo:

“...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...

.. 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...”.

Criterio reiterado en sentencias SL 5401 de 27 de octubre de 2021, radicado 49201, SL 1662 de 5 de mayo de 2021, radicado 70544, SL 4345 de 21 de octubre de 2020, radicado 84579.

La prueba documental que milita en el expediente da cuenta de lo siguiente:

1. Que los señores Doris Adriana Jaramillo Calle y Hamilton Márquez Ceballos laboran al servicio del Banco Davivienda S.A. mediante contratos de trabajo de plazo indefinido, la primera, desde el 1° de agosto de 2006 y el segundo, desde el 22 de mayo de 2007; y en la actualidad desempeñan ambos el cargo de cajeros con asignaciones mensuales de \$1.455.300 y de \$1.704.600 respectivamente.
2. Que el señor Hamilton Márquez Ceballos se ha desempeñado como: Auxiliar I del 22 de mayo al 31 de agosto de 2007; Analista II GB Operaciones y Sistemas Regional Antioquia del 1° de septiembre de 2007 al 30 de septiembre de 2008; Analista II de Operaciones Sucursal – Oficina Operaciones Sucursal Medellín del 1° de octubre de 2008 al 30 de septiembre de 2014; y Cajero Oficina Principal Medellín desde el 1° de octubre de 2014.
3. Que la señora Doris Adriana Jaramillo Calle por su parte, se ha desempeñado como: Auxiliar III del 1° de agosto de 2006 al 30 de septiembre de 2008; Auxiliar III Administrativo Sucursal – Oficina Administrativa Sucursal Medellín del 1° de octubre de 2008 al 30 de

noviembre de 2014; y Cajero Oficina el Poblado Sucursal Medellín desde el 1° de diciembre de 2014.

La señora Doris Adriana Jaramillo Calle en el interrogatorio de parte absuelto afirmó que su cargo anterior al de cajera fue el de auxiliar de logística documental del área administrativa, con un salario inferior. Que el cambio de cargo se dio porque en el 2014 el banco tomó la decisión de pasar el área de logística a un tercero y se les ofreció como alternativa el área de caja. Agrega que no efectuó reclamación ante su empleador respecto de un trabajador diferente al señor Hamilton Márquez Ceballos.

El señor Jorge Orlando González Toro representante legal del Banco Davivienda S.A. indicó que la actora ostentaba el cargo de auxiliar administrativa, apoyo en la logística, con un ingreso menor, y en el año 2014 concursó para el cargo de cajera, fue “una promoción”, ya en dicho cargo su salario se ajustó a la banda salarial y pasó de devengar \$956.000 a \$1.100.000 más o menos. Que en el caso de Hamilton venía de ocupar un cargo de analista de operaciones superior al de auxiliar y al de cajero, mismo que fue suprimido en el 2014 porque ya no se requería, que fueron suprimidos cinco cargos de analistas de operaciones en Medellín, y para no terminar los vínculos laborales, se les ofreció a dichos empleados cargos que se ajustaran a las bandas salariales, y en el caso del actor por razones humanas y por su calidad laboral, se le ofreció el de cajero, pues este se podía mantener dentro de la banda salarial y se acomodaba más al salario que percibía aunque fuera inferior, que, no obstante, para no actuar de manera ilegal desmejorado su salario, este se le mantuvo pese a pasar al cargo de cajero.

Al proceso fueron allegados los testimonios de los señores Hamilton Márquez Ceballos y Santiago Bayona Cañas.

Hamilton Márquez Ceballos manifestó que al igual que la demandante desempeña el cargo de cajero en el Banco Davivienda S.A. desde 2014 con idénticas funciones, que la actora antes estuvo en logística documental. Que él antes laboró como analista II de operaciones y luego fue reubicado en el puesto de cajero en razón a la supresión del cargo que antes ocupaba. Explicó que en la entidad bancaria hubo una remesa en el área de operaciones y se suprimió el cargo de analista en el área de créditos, por lo que él quedaba cesante, que, sin embargo, con su jefe acordaron si era reubicado como informador, vendedor o cajero con capacitación, y optó por este último cargo. Aduce que varios analistas como él que eran 3 o 4, también fueron reubicados como cajeros.

El deponente Santiago Bayona Cañas, Jefe de Compensaciones del Banco Davivienda, señaló que los señores Doris Adriana Jaramillo Calle y Hamilton Márquez Ceballos desempeñan el cargo de cajeros desde el 2014, no obstante, perciben diferente salario. Ello, por cuanto expuso que ambos trabajadores ingresaron a la entidad debido a la fusión que se dio con Bancafé. Que Hamilton tenía un cargo administrativo de mayor rango, en tanto, en el caso de la demandante cuando se dio la fusión se hizo una homologación y su cargo fue de menor rango, lo que se llama “banda salarial”. Adujo que en 2014 hubo una reestructuración donde se eliminaron cargos entre ellos, el del señor Hamilton, y con el ánimo de conservar su empleo y dado que su nivel salarial era alto y su perfil se encuadraba en el área comercial en la banda salarial de cajeros, el Banco Davivienda le ofreció pasar a ser cajero, pero manteniendo su nivel salarial, fue un traslado horizontal, justificado en su historial laboral. Explicó que la demandante

pasó al cargo de cajera, debido a una promoción por una vacante que surgió en el área comercial, por ende, su nivel salarial incrementó en un 28%, así mejoró su ingreso y categoría. Que la diferencia entre ambos empleados radica en el salario básico como tal, pero tienen iguales condiciones en lo que tiene que ver con los beneficios, comisiones e incentivos. Que, en el año 2015, la actora obtuvo un mayor aumento anual para compensar el subsidio de transporte.

En este proceso se demostró que la demandante se desempeña como Cajera desde el 1° de diciembre de 2014. Que desde esa fecha a la citada se le paga un salario diferente al del señor Hamilton Márquez Ceballos, trabajador que ostenta el mismo cargo y percibe un salario superior pese a que realizan iguales funciones.

A juicio de la Sala, los medios probatorios arrimados al proceso dan cuenta de las razones objetivas que justifican que la diferencia salarial entre ambos trabajadores.

En primer lugar, porque se encuentra probado que el señor Hamilton Márquez Ceballos fue reubicado, dada la supresión de su cargo y en razón al acuerdo que se dio entre el trabajador y el empleador a partir del 1° de octubre de 2014, en el cargo de Cajero, conservando su salario.

En segundo lugar, porque el antes mencionado se desempeñó como Analista II de Operaciones Sucursal – Oficina Operaciones Sucursal Medellín del 1° de octubre de 2008 al 30 de septiembre de 2014, cargo que fue suprimido como consecuencia de la reestructuración de la fue objeto la entidad bancaria.

En tercer lugar, porque la remuneración que se le paga al señor Hamilton Márquez Ceballos y que resulta superior a la de la demandante corresponde al cargo de Analista II de Operaciones Sucursal que devengaba antes de ser reubicado en el

cargo de Cajero y que legalmente no podía ser desmejorada por el Banco demandado.

En cuarto lugar, porque el señor Hamilton Márquez Ceballos manifestó que en la entidad bancaria hubo una remesa en el área de operaciones y se suprimió el cargo de analista en el área de créditos que ocupaba, y para no quedar cesante convino con su empleador ser reubicado como Cajero, afirmación que fue corroborada por el testigo Santiago Bayona Cañas quien explicó que con el ánimo de conservar el empleo del trabajador y dado que su nivel salarial era alto, el banco le ofreció pasar a ser cajero, pero manteniendo su salario, por lo que se dio un traslado horizontal.

Por último, en quinto lugar, porque el acuerdo entre el Banco Davivienda S.A. y el señor Hamilton Márquez Ceballos se dio para garantizar la estabilidad laboral sin desmejorar las condiciones salariales de este último; lo cual no va en contravía ni de los derechos fundamentales de la actora ni mucho menos podría entenderse como una atribución arbitraria e ilimitada del empleador, quien se itera probó la razón objetiva de remuneración desigual, máxime que su actuar se enmarca dentro del poder legítimo o facultad que tiene para ejercer el *Ius Variandi*, esto es, la facultad del empleador para realizar los cambios necesarios en cuanto al sitio de trabajo, la cantidad, calidad de la producción y su organización; pues dicha prerrogativa está limitada a realizar las modificaciones necesarias para mejorar las condiciones laborales, pero no puede afectar la dignidad ni los derechos del trabajador (Corte Suprema de Justicia, sentencia SL 16964 de 2017). Esta potestad, entonces, es legítima en la medida en que resulta necesaria para que el empresario pueda organizar y dirigir el recurso humano en aras de optimizar el resultado de la empresa (Corte Suprema de Justicia, sentencias SL 4427 de 2014, SL 12593 de 2017 y SL 21655 de 2017).

En consecuencia, la diferencia en las remuneraciones de los señores Doris Adriana Jaramillo Calle y Hamilton Márquez Ceballos se justifica, en la medida en que obedece a criterios objetivos, como ya se explicó. Razón por la cual no operó la pregonada nivelación salarial por lo que no se accede a tal pretensión y con ello a ninguna de las pretensiones consecuenciales.

Así las cosas, en el presente evento la parte demandante no cumplió con la carga probatoria antes referida, razón por la cual se debe confirmar la decisión absolutoria que se revisa en apelación, por las razones expuestas.

DE LAS COSTAS

Ante la desventura del recurso de apelación, las costas en ambas instancias corren en favor del Banco Davivienda S.A. y a cargo de la señora Doris Adriana Jaramillo Calle.

Se fijan las agencias en derecho, en la suma total de \$1.160.000, para esta instancia.

En mérito de lo expuesto, la **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley, resuelve:

PRIMERO: Confirmar la sentencia de primera instancia proferida el 10 de mayo de 2018 por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Medellín, que se revisa en apelación, por las razones expuestas.

SEGUNDO: Ante la desventura del recurso de apelación, las costas en ambas instancias corren en favor del Banco Davivienda S.A. y a cargo de la señora Doris Adriana Jaramillo Calle.

05001310500520160061801

Se fijan las agencias en derecho, en la suma total de \$1.160.000, para esta instancia.

Lo resuelto se notifica en **EDICTO**. Se ordena regresar el proceso al Juzgado de origen.

Los Magistrados,

Jaime Alberto Aristizábal Gómez

John Jairo Acosta Pérez

Francisco Arango Torres

Firmado Por:

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Francisco Arango Torres

Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **80df447d09f6181f9b3148440765a64b5cdf7003f0767adc2a956911c68c833b**

Documento generado en 17/08/2023 02:32:03 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>