



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Sustanciadora
OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Asunto.	Apelación sentencia
Proceso.	Ordinario laboral
Radicación Nro.:	66001-31-05-002-2018-00414-01
Demandante:	Robinson Rodríguez Álvarez
Demandado:	Boehringer Ingelheim S.A.
Juzgado de Origen:	Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pereira
Tema a Tratar:	Justa causa de terminación – nivelación salarial

Pereira, ocho (08) de junio de dos mil veintidós (2022)

Aprobado en acta de discusión 82 del 03-06-2021

Vencido el término para alegar otorgado a las partes, procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira a proferir sentencia con el propósito de resolver el recurso de apelación elevado contra la sentencia proferida el 09 de febrero de 2022 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira dentro del proceso promovido por **Robinson Rodríguez Álvarez** contra **Boehringer Ingelheim S.A.**

Decisión que será por escrito de conformidad con el num. 1º del art. 15 del Decreto 806 de 04/06/2020 por cuanto las consideraciones que dieron lugar a dicha orden legislativa prescribieron que las disposiciones contenidas en el mencionado decreto “*se adoptaran en los procesos en curso y los que se inicien luego de la expedición de este decreto*”. A su vez, la forma escrita continúa para este proceso pese a la pérdida de vigencia del citado decreto – 04/06/2022 - en la medida que el numeral 5o del artículo 625 del C.G.P. aplicable al laboral por reenvío del artículo 145 del C.P.L. y de la S.S. establece que los procesos se someterán a la norma vigente al

momento en que se interpuso el recurso, entre otros eventos, que en este caso corresponde al citado Decreto 806/2020.

ANTECEDENTES

1. Síntesis de la demanda y su contestación

Robinson Rodríguez Álvarez pretende que se declare que la demandada terminó sin justa causa el contrato de trabajo a término indefinido suscrito el 28/01/2013; además, pretendió que se pagara una nivelación salarial conforme al promedio de lo devengado frente al salario de los otros visitantes médicos en el año 2016, 2017, así como el reajuste de sus prestaciones sociales y vacaciones y la indemnización por despido sin justa causa, así como la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T., además se paguen los perjuicios materiales y morales.

Como fundamento para dichas pretensiones narró que: i) suscribió un contrato a término indefinido el 28/01/2013 para desempeñarse como visitador médico en la línea de diabetes; ii) el vínculo finalizó unilateralmente por el empleador el 08/09/2017; iii) dentro de la compañía existe un código de ética denominado “*compliance*”; iv) se endilgó al trabajador haber ejecutado conductas violatorias del código de ética consistentes en compra de información privilegiada a través de terceros no autorizados por la empresa Audifarma, además de entregar información no verídica a la compañía para ocultar la realidad de lo acontecido; v) presentó descargos sin presencia de un abogado.

vi) El hecho desencadenante de la terminación consistió en que el 01/08/2017 en una reunión realizada en la ciudad de Cali, el demandante solicitó la “*revisión del proceso administrativo-pago por la información del operador Audifarma, porque en la última oportunidad mayo, solamente la habían pagado los representantes del Eje Cafetero considerando que siempre se había hecho como equipo Valle-Eje según la instrucción del gerente del distrito en su momento el sr. Juan Carlos Perea*”.

vii) Solicitud que ninguna trascendencia tenía que tener pues los directivos son los que revisan y evalúan esa información, especialmente el KAM del distrito Valle-Eje José Edilberto Morales; no obstante, la gerente del distrito Maria Exy Parada se

asombró por dicha solicitud y aseveró desconocer esa práctica; por lo que, se dio inicio a los procesos disciplinarios.

viii) Explicó que la información que José Edilberto Morales obtenía de Audifarma era entregada a la compañía, y a partir de ella los altos directivos tomaban decisiones para asignar objetivos de ventas al área comercial a través de los visitantes médicos, y que dichos datos siempre han sido parte de las presentaciones de comerciales que el KAM José Edilberto Morales realizaba a los gerentes de distrito, nacional y otros directivos.

ix) Obtención de información que José Edilberto Morales no realizaba a través de contratos porque era muy costoso, pero como la compañía le exigía a ese compañero de trabajo obtener tal información, entonces se legalizaba a través de cuentas de gastos por concepto de pagos a terceros y luego la compañía hacía directamente el pago al tercero, práctica que se hace desde el año 2013, pero que solo vino a ser cuestionada en el 2017 cuando lo hicieron únicamente los representantes del Eje Cafetero.

x) La demandada pagaba a los visitantes médicos salarios más altos a los devengados por el demandante, pese a realizar las mismas funciones.

Boehringer Ingelheim S.A. al contestar la demanda se opuso a las pretensiones para lo cual argumentó que el contrato de trabajo terminó por la comprobación de una falta grave a las obligaciones contractuales, y si bien se tomó en descargos la declaración del demandante, el despido no es una sanción disciplinaria, por lo que ninguna obligación tenía la sociedad de realizar el citado proceso disciplinario. Además, indicó que para la realización de los descargos no era obligatorio la presencia de un abogado. Explicó que su trabajadora María Exy Parada desconocía las actuaciones del demandante; por lo que, una vez advertidas se dio inicio a la verificación de las mismas que concluyeron en el despido con justa causa.

A su vez, señaló que el demandante en los hechos del libelo acepta la comisión de la falta y la única justificación que allega es que tal comportamiento era conocido por todos los superiores jerárquicos, sin que ello sea cierto porque la sociedad nunca ha dado instrucciones para la obtención de información por medios no permitidos, pues se cuenta con una política de ética que prohíbe estas actuaciones.

Resaltó que la conducta prohibida consistió en que el demandante cohonestó con la conducta de su compañero Morales Sosa consistente en solicitar dinero al equipo de trabajo para entregarlo a una persona de contacto no autorizada por la entidad Audifarma y así obtener información de manera irregular, máxime que era deber del demandante denunciar esa práctica y por el contrario la cohonestó.

También indicó que los trabajadores eran tan conocedores de la práctica indebida que en la diligencia de descargos intentaron acomodar la versión para señalar que el dinero pedido era para la compra de refrigerios, y no instrucciones de los superiores.

Finalmente explicó que la sociedad sí tiene un contrato con Audifarma, pero es para el análisis de la data e información propia de la compañía, no para obtener información subrepticia.

En cuanto a la nivelación salarial, indicó que dentro de la compañía existen bandas salariales que permiten generar criterios objetivos y justificados de remuneración, y el salario del demandante estaba dentro del promedio de los visitantes médicos.

Presentó como medios de defensa los que denominó “inexistencia de la obligación”, “incumplimiento de deber probatorio”, “buena fe”, “prescripción” y “compensación”.

2. Síntesis de la sentencia objeto de apelación

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira absolvió a la demandada de todas y cada una de las pretensiones y condenó en costas al demandante por \$40'309.932.

Como fundamento para dichas determinaciones argumentó frente a la nivelación salarial que no se acreditaron los supuestos de hecho que daban cuenta de un actuar diferenciado, y si bien se allegó documental consistente en contrato de trabajo y certificación de salarios, no se acreditó cuál era la remuneración recibida por los otros funcionarios ni se demostró las funciones que ejercía el demandante en igual grado de eficiencia y cumplimiento que los señalados como sus pares.

En cuanto al despido señaló que el hecho imputado consistía en la compra de información a través de terceros no autorizados y la entrega de información no

verídica para ocultar la realidad de lo acontecido, que comportan una trasgresión a las obligaciones del trabajador, que además es calificada como una falta grave en el reglamento interno de trabajo.

Compra de información que se verificó con los hechos 19, 20, 22 y 25 de la demanda, así como con el interrogatorio de parte en el que el demandante aceptó la compra de la información a través de su compañero José Edilberto Morales. Así como por las declarantes María Elvira y Diana Carolina que aseveraron que fue el demandante quien levantó la mano para recaudar dinero para comprar información. Al igual que por el mismo José Edilberto Morales que aceptó la compra de información, que el demandante participaba en ello y que a su vez era conocido por los directivos de la empresa, último elemento que no se acreditó a través de algún otro medio de prueba.

Finalmente, señaló que ningún derecho fundamental se trasgredió porque el procedimiento disciplinario es para la aplicación de sanciones, no para la comprobación de faltas graves como ocurrió en el evento de ahora, pero que la demandada sí garantizó el derecho de defensa al escuchar al trabajador en descargos. También explicó que el intento de justificación de esa conducta, con base en que era conocida por todos los directivos no lo exoneraba de su infracción, y mucho menos se podía admitir que el hecho de que la conducta prohibida fuera realizada por todos, entonces la convirtiera en lícita para la demandada.

3. Síntesis del recurso de apelación

La parte demandante inconforme con la decisión presentó recurso de alzada para lo cual argumentó que se trasgredieron los derechos fundamentales al debido proceso, defensa, doble instancia; además, que la sanción es desproporcionada, máxime que el empleador no puede imponer sanciones no previstas en el reglamento interno de trabajo, cuyos términos en el código de ética no son claros, y el demandante manifestó las razones por las cuales no violó dicho código, mancillándose su buen nombre.

Además, recriminó que debió sancionarse a todos los trabajadores que cometieron la misma falta, que a través de la prueba testimonial admitieron que también lo había hecho, y si bien no denunciaron ello estaba justificado para no perder su trabajo.

En cuanto a la nivelación salarial reprochó que el juez de primer grado no fue contundente en esbozar porque unos trabajadores ganaban más y otros menos, máxime que ninguno de ellos iba a hacer una declaración contra la entidad.

4. Alegatos de conclusión

Únicamente la demandada presentó alegatos que abordan temas a tratar en la presente providencia.

CONSIDERACIONES

1. De los problemas jurídicos

Cumple anotar que no existe discusión en el plenario que entre las partes en litigio existió un contrato de trabajo, pues este hecho fue aceptado en la contestación a la demanda; por lo que, visto el recuento anterior la Sala se plantea los siguientes interrogantes:

(i) ¿Es necesario agotar el proceso disciplinario para el despido con justa causa?
En caso positivo ¿se surtió en este caso?

(ii) ¿El empleador demostró la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo?

iii) ¿Se acreditó la diferencia salarial que haga procedente el reajuste de prestaciones sociales?

2. Solución a los problemas jurídicos

2.1. Despido unilateral del empleador con justa causa y procedimiento previo

2.1.1. Fundamento jurídico

El artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo señala cuáles son las modalidades de terminación del contrato de trabajo, entre ellas están la muerte del trabajador; mutuo consentimiento, expiración del plazo fijo pactado, despido con justa causa y por terminación de la obra o labor contratada.

Ahora, cuando se alega el despido sin justa causa, la Corte Suprema de Justicia¹ ha enseñado que corresponde inexorablemente al trabajador acreditar que fue despedido, y correlativamente al empleador demostrar la justa causa que invocó para exonerarse del pago de la indemnización.

Además, la aludida Corte también precisó que corresponde únicamente al empleador identificar los motivos concretos que imputa a su trabajador como causantes de la finalización del contrato, sin que resulte obligatorio citar la norma correspondiente, pues es el juez quien debe determinar si los hechos invocados por el empleador, en efecto corresponden a una justa causa legal para quebrar el contrato de trabajo².

En ese sentido, el numeral 6º del literal a) del art. 62 del CST consagra que el contrato de trabajo puede terminar por decisión unilateral y con justa causa por parte del empleador cuando se configure cualquier violación **grave** de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de conformidad con los artículos 58 y 60 de la misma codificación, o cualquier falta grave calificada así en los reglamentos, contratos, pactos, etc...

En torno al agotamiento de un proceso disciplinario previo al despido, en un asunto de similares supuestos fácticos al aquí debatido, este Tribunal en sentencia del 29-11-2018, radicado No. 2017-00144 se indicó que las facultades que posee el empleador para imponer sanciones disciplinarias y/o terminación unilateral del contrato son diferentes, por lo que sus reglas también lo son.

En esa medida, de tratarse de una sanción, el empleador debe agotar unas exigencias mínimas que se traducen en la garantía del debido proceso consagrado en el artículo 29 de la Constitución, el Código Sustantivo del Trabajo y expuesto por la Jurisprudencia tanto constitucional como laboral; en cambio, al tratarse de la finalización de la relación laboral al no tener ello connotación de sanción, no necesariamente debe agotarse un trámite disciplinario – descargos y demás, salvo si las partes lo acuerdan así. Tesis que también fue reiterada en proceso radicado No. 2017-00454 y fecha de providencia el 07-11-2019.

¹CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 09-09-2015. Radicación 40607. M.P. Luis Gabriel Miranda Buevas. [U](#) CSJ SL 2808 de 2018. M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

² Sent. de 26/11/2014, Rad. 16219-2014.

Al respecto, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL1444 de 2018 reiterando su posición emitida en la sentencia SL154245 de 2014, señaló que no necesariamente se viola el derecho de defensa del trabajador que fue despedido sin haber sido llamado a rendir descargos, si se le ha dado la oportunidad de dar su versión sobre los hechos; por tanto, se debe analizar en cada caso en particular si era o no necesaria la participación del empleado y, si tuvo la ocasión de dar sus explicaciones y no lo hizo.

2.1.2 Fundamento fáctico

Revisado el material probatorio aparece la carta de terminación del contrato mediante la cual la demandada finalizó el mismo por i) compra de información a través de terceros no autorizados de Audifarma y ii) entregar información no verídica a la compañía intentando ocultar la realidad de los hechos sucedidos (fl.132, tomo 1) y por ello explicó que *“la compra de información a personas no autorizadas por el propietario de la información es un incumplimiento grave a sus obligaciones contenidas en las políticas, reglamentos y contrato de trabajo que la empresa no puede permitir y que usted tenía la obligación de denunciar inmediatamente”* (fl. 129, tomo 1).

Además, se indicó que *“se logró probar que lo dicho por usted en la diligencia de descargos respecto de la destinación del dinero entregada por usted y sus compañeros no era para la compra de refrigerios, sino que lo anterior obedecía a un plan orquestado en conjunto con el señor José Edilberto Morales para encubrir dichos incumplimientos graves, toda vez que el dinero se entregó directamente a la señora Lucelly para la compra de información no autorizada”* (ibidem).

Conductas que se señalaron en la carta de terminación como actos prohibidos por el reglamento interno de trabajo así como las políticas de interacción con profesionales de la salud; política antisoborno y anticorrupción; prohibición de pagar facilitaciones; política anticorrupción, que se traduce en la violación a las obligaciones especiales del trabajador – num. 1º y 5º , art. 58 del C.S.T. -, esto es, observar los preceptos del reglamento y comunicar oportunamente al empleador observaciones tendientes a evitarle daños y perjuicios.

Luego, aparece el reglamento interno de trabajo en el que se dispone como obligaciones especiales del trabajador, art. 43, num. 1º, observar los preceptos de

este reglamento; num. 5º comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios (fl. 324, tomo 1), y en el artículo 45, se prohíbe expresamente a los trabajadores las contenidas en los artículos 58 y 60 del C.S.T. (ibidem).

A su vez, aparece en el Capítulo XIII la escala de faltas y sanciones disciplinarias. Así, frente a las faltas leves y sus sanciones disciplinarias se encuentran – art. 47-, el retardo de 15 minutos a la jornada de trabajo que implica la sanción consistente en llamado de atención y de reiterarse la suspensión del contrato; la falta a trabajar en una jornada laboral, comporta la suspensión hasta por 3 días y luego por 8 días; la violación leve a las obligaciones contractuales implica la suspensión por 8 días y luego por 2 meses (fl. 326, tomo 1).

Luego, aparecen las faltas graves – art. 48 – dentro de las que se encuentra el literal d), la violación grave a las obligaciones contractuales, “**e) incumplir las normas de ética y compliance de la empresa**”, sin que se establezca en aparte alguna sanción por el cometimiento de alguna falta grave (fl. 326, tomo 1).

Finalmente, obra el procedimiento para la aplicación de una sanción disciplinaria, consistente en oír al trabajador y si es sindicalizado, estar acompañado por dos representantes del sindicato (fl. 326, tomo 1).

A su turno, aparece el compliance de la empresa o código de ética dentro del que se establece la prohibición de uso de información privilegiada especialmente en “*no incitar a nadie a traficar con información interna y confidencial de la compañía o de un tercero*” (fl. 254, tomo 4).

Derrotero probatorio del que se desprende que la demandada de ninguna manera estableció o definió la necesidad de realizar un proceso disciplinario para la comprobación de las faltas graves, pues ellas solo se estiman para las faltas leves que consisten en su mayoría, en llegar de forma retardada a cumplir las labores. En consecuencia, al tenor de la jurisprudencia, en este evento la demandada no erigió como obligatorio el agotamiento de un proceso disciplinario, pues la falta grave endilgada al trabajador no tiene como consecuencia dentro del reglamento interno de trabajo, una sanción.

Entonces, fracasa la apelación en este punto, pues el despido no se adscribió como sanción frente a la cual debiera tramitarse un proceso disciplinario, en la medida que este último solo se aplica para las faltas leves, que son las que tienen señaladas sanciones disciplinarias; por el contrario, frente a las graves, solamente se especificaron ellas, y su consecuencia es la dispuesta por la normativa laboral, esto es, numeral 6, del artículo 62 del C.S.T., que establece que *“cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador (...)”* es una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo; por lo tanto, el despido no aparece como una consecuencia desmedida de su actuar.

No obstante, la demandada sí garantizó el derecho de defensa al trabajador, pues lo citó a descargos con la finalidad de que expusiera las razones de su actuar y la justificación del mismo acompañado por las pruebas a que hubiese lugar. Así, el 04/09/2017 se realizó la diligencia anunciada en la que se presentaron tanto el demandante como la gerente de recursos humanos, un asesor de la compañía y dos testigos. Diligencia en la que el demandante adujo que era citado a dicha diligencia *“por estar comprando información de unas cifras que se manejan y por asistir a las presentaciones comerciales que realizaba el señor Jose Morales y que hacían parte de esos datos como material de la compañía”* (fl. 125, tomo 1) y adicionó que *“cuando entre a BI hace 4 años y medio, la información que teníamos con Juan Carlos Perea, era una herramienta de trabajo, conocida y normal que hace parte del trabajo. Ya hoy en día me asombra que esa información sea una falta de compliance”* (ibidem). Luego, señaló que sí conoce las políticas del compliance y el reglamento interno de la empresa y reiteró que *“veíamos esa información como algo que no era prohibido”*.

Finalmente, frente a la pregunta *“¿Diga si el señor José Morales le solicitó dinero durante estos 4 años y en que ocasiones para comprar información a la que usted ha hecho referencia?”* a lo que contestó *“Al comienzo el señor Juan Carlos Perea recaudaba ese dinero a un costo bajo de 20 mil a 40 mil pesos, lo recogía dependiendo de la necesidad, a todos los miembros del equipo, yo le entregaba la plata a Perea o a José Morales y era una herramienta de trabajo para Juan Carlos Perea, quien era mi jefe (...) ya en junio José Morales presentó los resultados luego de mucho tiempo que no se hacía, en el cual se incluía esa información de Audifarma (...) José Morales nos pide un dinero para hacerle la atención a la persona de contacto ya que nos facilita la información. En junio se definió una cuota de 80 mil pesos, yo no se la pague ahí mismo, se la pague la semana siguiente al*

pago de nómina. Yo le entregué personalmente la plata a José Morales” (fl. 126, tomo 1).

Después indicó que nunca manifestó tal situación a su jefe inmediato, pero que en una reunión en el hotel Movich se hizo una presentación con Maria Exy Parada; reunión en la que José Morales habló sobre los datos por lo que el demandante *“levanto la mano y propuse una reasignación de valores para que todos los integrantes del distrito Valle diéramos dinero. Y ahí fue cuando María Exy Parada comentó que eso no se podía hacer, pero para mí era una información transparente (...)”* pero que la citada María Exy Parada dijo que *“no era permitido y fue cuando cuestioné si se llevaba realizando así desde hace mucho y porque a mí me correspondía dar dinero. Por lo cual me parecía lo más sano que yo no tenga que dar dinero”* (fl. 127, tomo 1). Finalmente, señaló que sí conoce la política anticorrupción de la empresa.

Prueba documental de la que se desprende que el demandante entregó dinero para conseguir información o datos, frente a los cuales sí conocía que eran prohibidos, pues tanto así que sabía cuáles eran las políticas del compliance que impedían tales conductas, pero que las permitió porque desde hace muchos años se realizaban. Sin que este diera áspice alguno de que el citado código de ética fuera confuso o carente de claridad al rendir los descargos e interrogatorio, pues intentó justificar su actuar con la práctica reiterada de tal conducta; por lo que, fracasa también la apelación que desdeñaba de la falta de claridad del código de ética.

Conocimiento que además se confirma con el interrogatorio de parte de Robinson Rodríguez Álvarez en el que admitió haber entregado un dinero al “kam” José Edilberto Morales Sosa para la compra de información a Audifarma. Igual respuesta tuvo el citado José Edilberto Morales que al rendir su declaración adujo que tal compra de información era algo usual dentro de la compañía, aunque ahora quisieran desconocer tal acto. Finalmente, Diana María Jaramillo Cardona, visitadora médica en cardiología adujo que ella también participó en la entrega del dinero, pero que sabía que era una conducta indebida.

En consecuencia, también resulta perdidosa la apelación, en la medida que sí se acreditó la trasgresión al código de ética que dio lugar a la terminación del contrato con justa causa, sin que contribuya a cambiar el rumbo de esta conclusión que el apelante reclame igual sanción a los otros trabajadores que cometieron la misma

falta, primero porque el despido por el cometimiento de una falta grave, no es una sanción y segundo, porque ninguna incidencia tiene ahora que el restante personal cometiera la misma falta, pues en el asunto solo se discuten los actos cometidos por el demandante.

2.2. Principio a trabajo igual salario igual

2.2.1. Fundamento Jurídico

Los numerales 1º y 3º del artículo 143 del CST modificado por el artículo 7º de la Ley 1496 de 2011 vigente a partir del 29-12-11 prevén que *“A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia”* también debe ser la remuneración, la cual incluye todos los factores del artículo 127 ibidem y que *“(…) todo trato diferencial en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación”*.

Lo anterior quiere decir que cuando un trabajador demuestre indicios generales (puesto y funciones similares con otro empleado) se presume un trato discriminatorio; por lo que, la carga de la prueba se invierte en el empleador - CSJ SL-17462 de 2014 -, quién deberá demostrar la razonabilidad de esa desigualdad (eficiencia) – ibidem -, como por ejemplo la calidad y cantidad de trabajo, experiencia en las actividades que se ejecutan, capacitación, preparación, nivel educativo o conocimientos frente a las tareas que realizan, antigüedad, rendimiento en la ejecución de la labor, resultados, responsabilidad, evaluaciones, entre otros.

Así la Corte Suprema de Justicia en su Sala Laboral indicó (SL-16127-2014) *“(…) 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 redundando 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 (“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”*.

Ahora bien, la presunción contenida en la normativa antes expuesta aplica independientemente de los sujetos involucrados pese a que la ley fue proferida para garantizar la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, pues no puede limitarse o excluirse en la comparación entre personas del mismo sexo como lo ha entendido la Corte Suprema de Justicia (CSJ SL-17462 de 2014, SL2039-2019).

2.2.2. Fundamento fáctico

Auscultado en detalle el expediente y contrastado con los hechos descritos en el libelo genitor se advierte que el demandante no acreditó que las persona a quienes señaló como sus pares devengaran los salarios por este endilgados ni tampoco probó que las funciones que estos realizaban eran iguales en cantidad y eficiencia a las que él ejecutaba.

Así, en el hecho 3 y 4 de la demanda se expuso que el demandante ganaba un total de \$5'391.677 que se componía de un salario básico de \$3'641.677 y una base de comisiones de \$1'750.000 (fl. 7, tomo 1, exp. digital), y en los hechos 45 y 46 se expuso que Ana María Muñoz Albarracín y Jesús Oswaldo Facundo se desempeñaban como visitadores médicos al igual que el demandante, y que las 3 personas desempeñaban las mismas funciones, pero que la primera devengaba \$5'750.000 y el segundo \$5'950.000 (fl.20, tomo 1, archivo digital); sin embargo, revisado el amplio material documental no aparece en aparte alguno prueba que evidenciara que por lo menos los sujetos en comparación devengaran los valores aducidos en el libelo genitor.

Luego, en la prueba testimonial Edison Castillo Martínez, aseguró laborar para la demandada, pero desempeñándose como consultor hospitalario y por ello adujo que su labor consistía en promocionar medicamentos con médicos de UCI y urgencias, mientras que el demandante se desempeñaba como visitador médico de doctores de consultorio, y aseguró que los salarios eran diferenciales pues dependían de diversos factores, incluyendo las calificaciones anuales.

Por su parte, Diana María Jaramillo Cardona que señaló laborar para la demandada como visitadora médica en la línea de cardiología indicó que los salarios eran variables.

Finalmente, María Elvira Rodríguez que adujo desempeñarse como gerente de recursos humanos de la demandada, expuso que dentro de la compañía existían alrededor de 60 o 70 visitantes médicos, pero que los salarios eran incrementados en abril de cada año y eran determinados por 3 factores, esto es, por desempeño laboral, competitividad externa y equidad interna, que arroja un factor a aplicar de forma individual a cada uno de los visitantes. Especificó que existen unas bandas salariales para cada cargo y posición, y por ello para el visitante médico la banda salarial va de un rango x a uno y, y la población se mueve dentro de ese rango salarial, de ahí que existan visitantes médicos que devenguen más que otros, pero respetando un valor de pago de mercado.

Declaraciones de las que se desprende que dentro de la sociedad demandada existe un cargo – visitante médico – que es ejecutado por alrededor de 60 o 70 personas y que los salarios de estos varían según un rango determinado por la compañía a partir de tres factores a evaluar, de ahí que los visitantes médicos pueden tener salarios más altos que otros de igual función; no obstante, tal variabilidad de salarios no cambia la conclusión a la que llegó el juez de primer grado, en la medida que en este caso Robinson Rodríguez Álvarez pese a que se desempeñaba como visitante médico, al igual que otras 60 o 70 personas omitió acreditar cuánto se ganaba por lo menos algún otro trabajador que también fuera visitante médico, pues su mera alusión en el libelo genitor de ninguna manera prueba que en efecto los trabajadores allí anunciados devengarán los salarios mayores que adujo, ni tampoco que en efecto fueran trabajadores de la demandada, pues esta al contestar dichos hechos señaló que no eran ciertos.

Dicho de otra forma, el demandante no acreditó que existiera dentro de la planta de cargos un trabajador que ejerciera sus mismas funciones en igual calidad y cantidad, pero que este devengara un salario mayor al suyo. Incluso los dos declarantes mencionados, esto es, Edison Castillo Martínez y Diana María Jaramillo ni siquiera realizaban las mismas actividades del demandante, pues como se adujo el primero era consultor hospitalario en el área de urgencias, la segunda era visitadora médica en cardiología, y Robinson Rodríguez Álvarez, tal como señaló en su interrogatorio de parte era visitante médico, pero en el área de diabetes.

En este orden de ideas no se demostró el supuesto de hecho para dar lugar a la presunción de trato injustificado para trasladar la carga de la prueba a la demandada con la finalidad de que diera cuenta de las razones de tal variabilidad salarial.

CONCLUSIÓN

A tono con lo expuesto, se confirmará la decisión de primera instancia. Costas en esta instancia a cargo del demandante y a favor de la demandada al tenor del numeral 1º del artículo 365 del C.G.P.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira Risaralda, Sala de Decisión Laboral**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 09 de febrero de 2022 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira dentro del proceso promovido por **Robinson Rodríguez Álvarez** contra **Boehringer Ingelheim S.A.**

SEGUNDO: CONDENAR en costas en esta instancia al demandante y a favor de la demandada por lo expuesto.

Notifíquese y cúmplase

Quienes integran la Sala,

OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Magistrada Ponente

Con firma electrónica al final del documento

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ

Magistrado

Con firma electrónica al final del documento

ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN

Magistrada

Con firma electrónica al final del documento

Firmado Por:

Olga Lucia Hoyos Sepulveda
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 4 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Julio Cesar Salazar Muñoz
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 2 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Ana Lucia Caicedo Calderon
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 1 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

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:

233c880a3e148825f245c65904e3ed06a036a041e053ccfdb6dd03dac698d2a8

Documento generado en 08/06/2022 07:11:52 AM

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