



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.:	66001-31-05-004-2018-00155-01
Demandante:	José Edilberto Morales Sosa
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, Risaralda, veintiuno (21) de septiembre de dos mil veintidós (2022)

Aprobado en acta de discusión No. 149 del 16-09-2022

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 12 de mayo de 2022 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira dentro del proceso promovido por **José Edilberto Morales Sosa** contra **Boehringer Ingelheim S.A.**

ANTECEDENTES

1. Síntesis de la demanda y su contestación

José Edilberto Morales Sosa pretende que se declare que se terminó sin justa causa, así como que el empleador debe reconocer el reajuste salarial sobre las prestaciones sociales y aportes a la seguridad social; además, el pago de perjuicios morales, daño emergente y lucro cesante como consecuencia de la finalización de su vínculo laboral; así como a la indemnización por despido sin justa causa; la sanción moratoria de que trata el artículo 65 del CST; perjuicios materiales (daño

emergente y lucro cesante), morales, indexación y, finalmente, al pago de las costas procesales.

Fundamentó las pretensiones en que: i) el 19-04-1993 suscribió un contrato de trabajo a término indefinido con la empresa Boehringer Ingelheim S.A. y hasta el 08-09-2017, data en que se terminó el contrato de manera unilateral y sin justa causa por el empleador; ii) la remuneración percibida en el último año del contrato – 2017 – ascendió a **\$4'706.548** más las comisiones que sumaban \$2'280.000; iii) desarrolló sus funciones en las ciudades de Pereira, Manizales, Armenia y Cartago bajo las órdenes de Mauricio Guerra – Gerente Nacional de Ventas y Demandas, Luís Carlos Pérez – Gerente Comercial, Verónica Montañez – Gerente de Instituciones, Cristian García – Gerente Nacional de Ventas y María Elvira Rodríguez – Gerente de Recursos Humanos.

iv) El cargo que ostentó en los últimos años fue de Kam Institucional, cuyas actividades eran, entre otras, acceso al mercado farmacéutico, inteligencia competitiva de información, control y desarrollo de las cuentas a cargo tanto comerciales como institucionales, relacionamiento con contactos y entidades objeto del cargo.

v) El empleador aplica en sus relaciones laborales un “*compliance*” que se interpreta como código de ética en la industria farmacéutica.

vi) El 01-09-2017 se llevó a cabo la diligencia de descargos, iniciada por María Elvira Rodríguez, por la “*violación del compliance por compra de información a través de terceros no autorizados por la empresa AUDIFARMA, solicitar dinero a sus compañeros para la compra de información a través de terceros no autorizados por AUDIFARMA, entregar información no verídica a la compañía intentando ocultar la realidad de los hechos sucedidos*”.

vii) No se le respetó el derecho al debido proceso ni doble instancia, al igual que no estuvo acompañado de un abogado, pese a que se solicitó.

viii) Las razones que aduce su empleador en la carta de despido no son ciertas, pues esa práctica era conocida por todos los directivos de la empresa y el hecho de que en el mes de junio de 2017 la demandada iniciara las conversaciones con

Audifarma para la venta de sus productos y obtener la información de manera oficial y directa, no desacreditaba lo que ellos hacían antes para obtenerla.

ix) Esa información la colocaban como un indicativo de gestión en los departamentos de promoción y ventas; de eso da certeza el señor Luís Pérez- quien fue el Gerente Comercial en el año 2013.

x) Con la terminación del contrato se le causó un perjuicio al verse su buen nombre afectado; no ha podido acceder a un empleo en el mismo gremio pese a que cuenta con más de 24 años de experiencia, su proyecto de vida se vio afectado, así como el poder suministrar a su hijo el estudio.

xi) Existió un trato desigual respecto a la remuneración percibida como Kam Institucional, ya que el empleador tenía contratados a otros Kam con **salarios básicos** mayores quienes desempeñaban las mismas funciones; esto es, a la Sandra Teresa Rayo, que devengada la suma de \$7'021.040 y Claudia Ximena Ortiz Rengifo que percibía \$7'585.790.

Boehringer Ingelheim S.A. al contestar la demanda se opuso a las pretensiones para lo cual argumentó que era cierta la relación laboral, así como la remuneración básica, porque el actor tenía pactado una escala salarial bajo comisiones; especificó que el cargo de aquel era de dirección, confianza y manejo y, por tanto, no cumplía el horario estipulado legalmente.

Señaló que el contrato de trabajo terminó por la comprobación de una falta grave a las obligaciones contractuales, y si bien se escuchó en descargos al demandante, el despido no fue 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 obligatoria la presencia de un abogado y agregó que su trabajadora María Exy Parada desconocía las actuaciones del demandante; por lo que, una vez advertidas se dio inició 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.

En cuanto a la nivelación salarial, indicó que existe mala fe del actor al señalar sobre una supuesta discrepancia salarial con los trabajadores que aquel pretende comparar, cuando su remuneración se compone de un básico más los componentes variables, lo que genera una diferencia en su salario.

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 Cuarto Laboral del Circuito de Pereira negó las pretensiones de la demanda y, en consecuencia, condenó al demandante al pago de las costas procesales en un 100% a favor de la demandada.

Para arribar a dicha determinación, consideró frente a la justeza del despido que el empleador cumplió con la carga demostrarlo, pues del acervo probatorio concluyó que el demandante cometió la falta por la cual fue despedido, toda vez que conocía del código de ética que regía a la entidad, así como el reglamento interno de trabajo, pero lo obvió instando a los demás trabajadores a que le dieran dinero para obtener información de terceros no autorizados, aduciendo que esto era una práctica habitual y transparente dentro de la empresa.

Manifestó que no se probó que la actuación asumida por el demandante era por órdenes de sus jefes, pues los testigos indicaron que el Jefe de aquel se había ido antes de que sucedieran los hechos; además, los señores Rodrigo y Oscar Fernando Díaz indicaron que cuando se hacían las reuniones con sus superiores, él no decía de donde obtenía la información, pero, señaló la *a quo* que de no ser cierta está aseveración, el hecho de que el actor decidiera “coaccionar” a sus compañeros para cambiar la versión, es un indicio de que no era transparente la información.

Respecto del procedimiento seguido, consideró que se le garantizaron los derechos fundamentales al demandante, pues se le llamó a que rindiera descargos, presentara pruebas, citó a los testigos; actuación que se ciñó a lo estipulado por la

empresa en este tipo de diligencias; además, señaló que existió inmediatez en el despido, toda vez que si bien la falta cometida fue en el mes de junio de 2017 y la terminación en septiembre de ese mismo año, ello obedeció a la tardanza de la señora María Exy Parada de denunciar los hechos a su empleador en el mes de agosto de 2017, único facultado para comenzar el proceso disciplinario.

En cuanto a la nivelación salarial, argumentó que no se acreditaron los supuestos de hecho que daban cuenta de un actuar diferenciado, y si bien se allegó documental consistente la certificación de Claudia y Ana Teresa, no se acreditó las funciones que ejercía el demandante en igual grado de eficiencia y cumplimiento que los señalados como sus pares.

Frente a las demás pretensiones señaló *“al no salir avante las pretensiones principales, no se hace necesario estudiar las demás subsidiarias en la medida que las otras son secuenciales o secundarias en la medida que de antemano la logre una pretensión autónoma, en este caso, su estudio debe realizar siempre y cuando exista un nexo causal que impone un orden de estudio”*.

3. Síntesis del recurso de apelación

La parte demandante solicitó revocar la decisión para en su lugar acceder a la indemnización por despido sin justa causa, pues indicó que según la jurisprudencia en toda empresa debe existir un procedimiento que le garantice al trabajador sus derechos; situación que en su caso no se dio, pues se le violó su derecho a contradecir las pruebas y no tuvo la oportunidad de contar con la presencia de un abogado, por ello, consideró que si bien el despido no tiene una naturaleza disciplinaria si debía de garantizársele el debido proceso, el cual se debe aplicar a todas las actuaciones administrativas y judiciales; además, si bien no presentó una legítima defensa fue por la convicción de que sería absuelto de esa falta.

Ahora, frente a la justa causa de su despido, señaló que el empleador no demostró la misma, pues la compra de la información la hizo por órdenes de sus superiores; además, aquella es una práctica común en las empresas farmacéuticas, que utilizan medios oficiales y no oficiales para su obtención.

Agregó, que la terminación de un contrato de trabajo con justa causa y la posibilidad de imponer sanciones disciplinarias obedecen a situaciones diferentes, la primera

es una potestad de las partes y la segunda es una facultad exclusiva del empleador en virtud de su poder subordinante, por lo que en este caso, su empleador debió tener en cuenta los más de 25 años que llevaba en la empresa y las razones por las cuales se dio esa compra indebida y no aplicar el despido, pues la sanción es desproporcionada a la falta cometida.

Por último, solicitó la nivelación salarial porque no recibía la remuneración que determina el artículo 143 del CST; de ahí que se debía de analizar la prueba testimonial que demostraba que las funciones de los otros trabajadores eran las mismas; además pretendió la condena por indemnización de perjuicios sin ninguna sustentación.

4. Alegatos de conclusión

Los presentados por las partes guardan relación directa con las materias objeto de estudio. El demandante indicó que existió mala valoración probatoria respecto de su declaración así como de los testimonios de Hernán Giraldo, Rodrigo de la Espriella, Sara López y Oscar Barrero, de los que se desprendía que esa compra de información con terceros no autorizados era conocida por sus superiores, tanto que era utilizada en los informes y reuniones que se hacía por la entidad y, frente a la nivelación salarial, señaló que la *a quo* no tuvo en cuenta la prueba documental, esto es, las certificaciones de los salarios de los demás compañeros de trabajo, en los que se demuestra que la diferencia radicaba en el básico y no en la suma de este más las comisiones.

CONSIDERACIONES

1. De los problemas jurídicos

Cumple anotar que no existió discusión en el plenario que a las partes en litigio las ató un contrato de trabajo, como lo aceptó el demandado en la contestación de 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 del actor?

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

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.

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 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.

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 suscrita el 08-09-2017 donde se expusieron como razones las siguientes: i) compra de información a través de terceros no autorizados de Audifarma; ii) solicitar dinero a sus compañeros para la compra de información de Audifarma a través de terceros no autorizados y iii) entregar información no verídica a la compañía intentando ocultar la realidad de los hechos sucedidos (pág. 94 del doc. 01 del c. 1).

Y agregó que *“(...) la gravedad de la falta se remite no solo al hecho de haber intentado engañar a la compañía respecto de la realidad de los hechos que*

ocurrieron, sino que está totalmente prohibido entregar sumas de dinero para la compra de información a través de un tercero no autorizado por Audifarma, de conformidad a los reglamentos, códigos y normas que posteriormente se señalarán. Finalmente, es evidente el incumplimiento de las políticas, procedimientos, obligaciones y funciones que tiene a su cargo, pues al indicar que conoce las políticas Boehringer Ingelheim conoce que todos los actos realizados son un indicador de violaciones a políticas específicas de la compañía que prohíben este tipo de conductas y que van contra la ética de la misma” (pág. 95 del doc. 01 del c. 1).

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.

A su vez, aparece en el reglamento interno de trabajo 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 (Cd- Cd folio 678), y en el numeral 9º del artículo 45, se prohíbe expresamente a los trabajadores las contenidas en los artículos 58 y 60 del C.S.T. (ibidem).

De otro lado, obra 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 (Cd- Cd folio 678).

Luego, aparecen las faltas graves en el artículo 48 dentro de las que se encuentra el literal d), la violación grave a las obligaciones contractuales o reglamentarias y “**e) Incumplir las normas de Ética y Compliance de la Empresa**”, sin que se

determine el procedimiento a seguir cuando ocurra alguna de esas conductas tipificadas como graves (Cd- Cd folio 678).

Finalmente, milita 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, así como la advertencia de que, en caso de omitirse este trámite, la sanción disciplinaria no producirá efecto alguno (Cd- Cd folio 678).

A su turno, aparece el compliance de la empresa o código de ética dentro del que se establece, entre otros, de relación con los profesionales de la salud consistente en *“NO implementar acciones o acordar pagos a profesionales de la salud o a instituciones sanitarias y su personal relacionado, fuera del marco de la regulación interna de Compliance de Boehringer Ingelheim o sin disipar tus dudas con tu Compliance Officer”*, además de prohibir el uso de información privilegiada especialmente en *“no incites a nadie a traficar con información interna y confidencial de la Compañía o de un tercero”* (pág. 231 del doc. 2 del c. 1).

Además, en dicho documento se estableció el procedimiento a seguir en caso de una falta contenida en el Compliance, los agravantes de la conducta, la necesidad de oír al implicado, así como de defenderse y, finalmente, la sanción disciplinaria como consecuencia de ese actuar; sin embargo, se dejó en libertad a la compañía de iniciar las acciones legales que estime pertinentes (pág. 251 del doc. 2 del c. 1).

Del recuento probatorio 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 contenidas en el reglamento interno de trabajo, pues ellas solo se estiman para las faltas leves que consisten en su mayoría, en llegar de forma retardada a cumplir las labores y, tampoco se estipuló que en caso de transgresión del compliance se debía de acudir al procedimiento allí estipulado para la validación de esa conducta, por lo que se puede concluir que la demandada no erigió el agotamiento de un proceso disciplinario como obligatorio u otro tipo de trámite previo, para proceder a despedir al trabajador.

No obstante, pese a que no exista una estipulación en dicho sentido, el empleador 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, por lo que se cae este argumento de la apelación.

Así, el 01-09-2017 se realizó la audiencia de descargos, en la que estuvieron presentes tanto el demandante como María Elvira Rodríguez – Gerente de Recursos Humanos, Joaquín Rico Lara – Asesor de la compañía, Catalina Maz Mutis y Edison Hernando Nuñez en calidad de testigos y, donde el actor aceptó participar con un testigo en esa diligencia y señaló conocer la razón de esa diligencia, así: *“Si señor, me citaron a descargos porque ha existido un proceso de entrega de información a Audifarma desde hace un tiempo, y hay una consideración actual de que hay algo que no está acorde con el acceso a esa información. Es decir, me están citando, porque en ese proceso del paso de información de Audifarma, por mi condición de KAM soy el puente para el traspaso de esa información”*; posteriormente, indicó conocer las políticas del compliance y el reglamento interno de trabajo y reiteró que esa compra de información venía autorizada por sus superiores jerárquicos Luís Carlos Pérez y Mauricio Guerra de manera verbal.

También se le preguntó desde hace cuándo venía realizando esta práctica y cómo lo hacía y al respecto señaló:

*“En el 2011/2012 Boehringer no accedió a pagar por el monto que era de manera oficial, dentro de eso apareció una gente que por su relación directa con Audifarma como auditores externos manejaban toda la información de la compañía, lo cual se conoció por Mauricio Guerra y Luís Carlos Pérez, **ya que yo les presente esa vía nueva, donde presenté un modelo de la información que entregaban estos auditores, donde presentaban el estándar de la información, teniendo en cuenta que esa información no era autorizada por Audifarma, ya que era una venta sin su autorización.** Mauricio y Luís Carlos miraron la información preliminar por lo cual se dio la orden de captar esa información, y ellos aprobaron esa información pensando en el negocio, de eso no existe ningún documento oficial, solamente fue verbal y presencial en Bogotá, por lo cual ellos decidieron que era importante y buscaron la forma de legalizar esa compra. Inicialmente lo autorizaron por la cuenta de gastos mía como un ítem X, ya que la dirección fue: páguelo usted y legalicémoslo después. Yo personalmente le entregaba la remuneración, dinero en efectivo, a un tercero de manera presencial a quien le daba un sobre con el dinero. Ese dinero en efectivo salía a veces de mi cuenta bancaria o de mis recursos personales, luego Boehringer me lo devolvía a fin de mes por el concepto autorizado*

en las cuentas manuales autorizadas por Mauricio. Al momento que yo le entregaba la información de ellos me daban una usb y luego se la daba a Luís Carlos Pérez, o le dejaba en sobres. Luego ellos (Luís y Mauricio) establecieron un mecanismo de legalización distinto, y el cambio en el modelo de pago era consignarle a una persona directamente ya que no podía aparecer en mis viáticos, esa persona era Lucelly San Pedro Ríos. Ella cobrara a través de una cuenta de cobro que me entregaba a mí y yo la mandaba a BI y luego el pago salía. La información a veces me la entregaban a mí a Juan Carlos Perea (GD) y cualquier de los dos mandaba la información a BI Bogotá. Así fue hasta finales del 2015 o hasta la salida de Mauricio. Después eso cambió totalmente, Juan Carlos Pereira antes de irse estaba preocupado por los resultados, por lo cual la información no llegaba a él; en la fase final Cristian y Lucía, BI dijo así no nos sirve, eso hizo que no sea posible la firma. En la reunión de la ANDI de Cartagena, se le dijo la importancia de esa información, por lo cual Audifarma les confesó que tienen un contrato de confidencialidad con sus clientes, ya que este contrato los vetaba y en razón a ellos no podía a hacerlo. Se abrió la puerta de reabrir la negociación e incluir un contrato de confidencialidad, por lo cual se aceptó y se firmó, se mandó a Audifarma a asegurarle el tema. El contrato arrancaba en Mayo y se acordó que nos daban la información desde enero hasta junio. Ese proceso se ha demorado por lo cual no han dado respuesta, pero se aceptó el proceso y pasó de la información a BI por la cláusula de confidencial (sic) que se firmó hace un mes. Hasta la semana pasada estaba pendiente de devolver”.

Después indicó “ya que nosotros la conseguimos bajo este esquema todos estaríamos infringiendo la norma porque nosotros conseguimos información sin autorización de la entidad”.

Posteriormente, relató que María Jaramillo, Gladys Aristizábal, Robinson Rodríguez y Oswaldo Facundo “Nosotros hicimos la invitación a la persona que aparece, María Lucelly San Pedro. El dinero se usó para la invitación y se hizo una vez, en marzo de este año”, luego, aceptó haber dado almuerzos o refrigerios u obsequios a los asesores externos para la adquisición de la información, pero, admitió que en nombre de Perea pidió el dinero a los compañeros, por solicitud de él y, que él entregaba la “plata” y que se la llevaba en un sobre a Perea.

Por último, ante la pregunta “¿Esa actuación conocía usted que no se podía hacer?” expuso “Nadie me lo dijo. Hasta esta semana con Cristian y Carlos Argota, él me dijo que si usted sabía porque no lo levantó, por lo cual Cristian le dijo que no sabía de los mecanismos que se usaron, ya que él nunca lo supo, pero si veían la información de tiempo pasado. Ni Cristian ni Lucía sabían de la fuente, hasta el día

que me dijo Cristian que lo dejara de hacer, por lo cual, es una contradicción ya que me toca salir como sea a buscar la información”; acto seguido se le informó que si tenía algún elemento probatorio adicional para aportar, a lo que él explicó otras razones que debían de considerarse, pero, en todo caso, le concedieron al trabajador un día adicional para aportar tales medios probatorios; término que le indicaron se vencía el 02-09-2017 y que debía de ser entregado a la señora María Elvira Rodríguez antes de las 12:00 m.; sin que allegara prueba alguna en el lapso dado, como lo aceptó en su interrogatorio de parte rendido en este proceso.

Prueba documental de la que se desprende que el demandante era conocedor de la política anticorrupción que tenía la entidad, pero, aun así fue el autor de la práctica de comprar información no autorizada a través de terceros, además coaccionó a sus compañeros a entregar dinero por dicha información en la suma de \$80.000 pesos, como lo explicaron los señores Robinsón Rodríguez, Gladys Aristizábal, María Jaramillo, Edison Castillo y Oswaldo Facundo, quienes al unísono manifestaron que el actor en el mes de junio de 2017 en dos oportunidades les requirió el dinero diciendo que esa información se estaba negociando con Audifarma, pero, luego, él los citó a una reunión después de los descargos que rindió el 01-09-2017 y les manifestó que debían de decir las mismas cosas que él, por lo que descubrieron que ese proceso de la información no era transparente.

Sin que se probará como lo dice el accionante en su apelación y en los alegatos de conclusión que esa compra de la información era autorizada por sus superiores, pues los testigos Edison Castillo y Diana María Jaramillo Cardona fueron enfáticos en indicar que eso no venía por directriz de la empresa, ya que cuando los llamaron a rendir declaración en el proceso disciplinario, el demandante los contactó y les dijo que esa información no venía por orden de sus superiores, sino que se conseguía de manera no oficial, por lo que ellos debían decir que el dinero que él les había pedido era para unos refrigerios.

Hecho que se corrobora con la declaración de los señores Hernán Alonso Giraldo Gómez Gerente Regional de la demandada para el año 2012 y Oscar Fernando Barrero Díaz analista de datos hasta el año 2018, quienes manifestaron que la información que utilizaba la empresa era la que adquiría directamente a través de convenios administrativos por los cuales cancelaba un porcentaje a través de notas comerciales; datos que solo se procesaban y que no se les pedía dinero a ningún colaborador para obtener información diferente.

Ahora, si bien el testigo Robinson Antonio de la Espriella Ortiz dijo que era una práctica que se hacía en la entidad en la que un Kam reunía dinero de sus colaboradores para que para la entrega de la información de un tercero no autorizado respecto de un operador logístico, no afirmó en su relato que eso era autorizado por la entidad, sino que al interior de las regionales esa práctica se hacía, pero que en todo caso era opcional, pues él no pagaba para obtenerla y ninguna represalia obtuvo por parte de la empresa por no hacerlo.

Sin que sea suficiente el testimonio de la Sara Catalina López Hurtado para concluir lo contrario, pues si bien ella manifestó que desde que ingresó en el año 2014 su Jefe inmediato Juan Carlos Perea – Gerente Regional – le dijo que debía dar dinero a José Edilberto Morales Sosa; también es cierto que según los hechos de la demanda este salió en el año 2013, es decir, anterior a la fecha de su ingreso, contradicción que resta valor probatorio a su dicho, pero, de pasarse por alto dicha situación tampoco se llegaría a otra conclusión, pues aquella expresó que no sabía si su jefe tenía autorización para hacerlo y que sabía que eso no era permitido por la política de compliance que existe dentro de la organización.

En este orden de ideas, no sale avante la apelación, en la medida en que el empleador cumplió con su deber en los términos del artículo 62 del CST, al darle a conocer al trabajador los hechos que daban lugar a la finalización del contrato, los que se probaron ocurrieron y que se subsumen en una causal de terminación unilateral por parte del empleador, como lo fue la violación de 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; pues no se demostró que se hubiera acordado por los superiores o ser política de la entidad la compra de información.

Terminación del vínculo laboral que lejos estuvo de ser una sanción disciplinaria, decisión que se adoptó luego de escuchar al trabajador y darle la oportunidad de allegar pruebas, sin que hubiere hecho uso de tal opción, sin que sea de recibo las razones que hoy aduce para no hacerlo, esto es, por creer que no le aplicarían ninguna sanción por cuanto tenía una supuesta autorización para ello.

Como consecuencia de lo dicho no hay lugar a estudiar lo atinente a los perjuicios que solicita el actor se le paguen con ocasión al despido, por ser este justificado.

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-2809 de 2022 -, 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. Criterio que también se aplica a situaciones generadas con anterioridad a la expedición de la Ley 1496 de 2011.

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 redundan 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 el expediente, se tiene que no sale avante este punto de la apelación, toda vez que si bien el demandante demostró que las señoras Claudia Ximena Ortiz Rengifo y Sandra Teres Rayo tenían la misma denominación del cargo **o puesto** que él y la remuneración de estas era mayor a la suya, en tanto recibía un sueldo básico equivalente a \$4´706.548 más una comisión atada por metas por valor de \$2´280.000 (páf. 67 del doc. 01 del c.1) mientras que Claudia Ximena Ortiz Rengifo tenía como básico \$5´305.790 y una comisión atada a metas por valor de \$2´280.000 y Sandra Teres Rayo un básico de \$5´115.000 y una comisión en la suma de \$1´906.040; no probó, como le correspondía, que aquellas ejecutaran las mismas funciones que él para así trasladar la carga de la prueba a su empleador, ya que tan solo dice en la demanda que tiene similares funciones sin precisar cuáles, sin que sea suficiente el que tengan la misma denominación del cargo, porque es necesario que acredite que realiza las mismas funciones bajo los mismos criterios de eficiencia y calidad; estando acreditado que en la empresa demandada existen criterios objetivos para la diferencia salarial como lo muestra la prueba testimonial, de ahí que no haya cumplido la carga la parte actora para que saliera avante esta pretensión de nivelación salarial.

En efecto, el testigo Robinson Antonio de la Espriella Ruíz, que dijo haber laborado con la entidad accionada por espacio de 7 años hasta el 2016 en el cargo de kam Institucional en la ciudad de Barranquilla, ninguna mención hizo en su interrogatorio sobre las funciones que ejecutaba como Kam, tan solo señaló que pese a que ambos tenían el mismo cargo, hablando de él y del accionante, recibían una remuneración diferente, según él porque era producto de que el actor tenía el cliente más importante de la compañía mientras que él tenía el mayor número de municipios a su cargo.

Dichos que guardan correspondencia con lo expuesto por la testigo María Elvira Rodríguez quien indicó que en la compañía se aplica una banda salarial para todos los cargos y que se calcula bajo parámetros **de equidad interna y competitividad externa**, es decir, se hace una comparación de mercado frente al cargo de la

empresa con la remuneración que tiene ese mismo puesto frente a su competencia, así como la regional en donde se encuentre, por lo que puede que un mismo cargo este dentro de una misma banda salarial pero tener una pequeña diferencia en su composición fija o variable.

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 12 de mayo de 2022 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira dentro del proceso promovido por **José Edilberto Morales Sosa** 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

En uso de permiso
ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN
Magistrada

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

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: **479677f4676aba5b7c5328e32e019db458ca162c43465d6b7d0391f129d1ae08**

Documento generado en 21/09/2022 07:15:53 AM

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