

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA PRIMERA DE DECISION LABORAL

MAGISTRADA PONENTE: ELCY JIMENA VALENCIA CASTRILLÓN

PROCESO:	Ordinario Laboral
RADICADO:	76001-31-05-001-2016-00140-01
DEMANDANTE:	JHON FREDY ORTIZ LEMOS
DEMANDADO:	LABORATORIOS BAXTER S.A.
ASUNTO:	Apelación Sentencia No. 163 del 20 de septiembre de 2017
JUZGADO:	Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cali
TEMA:	Reliquidación Despido sin Justa Causa
SENTIDO DE LA DECISIÓN:	CONFIRMA (ACATAMIENTO DE LA SENTENCIA STL4971 DEL 21 DE ABRIL DE 2021)

APROBADO POR ACTA No. 15

AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO No. 172

Hoy, trece (13) de mayo de dos mil veintiuno (2021), el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Santiago de Cali, Sala Primera de Decisión Laboral integrada por los Magistrados **Dr. CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA**, **Dra. MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA** y como Ponente **ELCY JIMENA VALENCIA CASTRILLÓN**, se procede a proferir la decisión previamente aprobada por esta Sala, en atención a lo previsto en el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, con el fin de resolver el recurso de apelación presentado por la parte demandante contra la sentencia de primera instancia No.163 del 20 de septiembre de 2017, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de esta ciudad, dentro del proceso ordinario promovido por **JHON FREDY ORTIZ LEMOS** contra **LABORATORIOS BAXTER S.A** radicado **76001-31-05-001-2016-00140-01**, de conformidad con la orden impartida por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia mediante la Sentencia STL4971 del 21 de abril de 2021, a través de la cual dejó sin efectos la Sentencia

No. 16 del 18 de febrero de 2021, proferida por la Sala dentro de este proceso.

SENTENCIA No. 148

ANTECEDENTES

El accionante **JHON FREDY ORTIZ LEMOS** presentó demanda laboral contra **LABORATORIOS BAXTER S.A.**, con el fin que: **1)** como pretensión principal, se declare la violación al derecho a la igualdad por parte de la empresa demandada en perjuicio del demandante y; en consecuencia **2)** se le condene al pago de ciento cincuenta millones de pesos (\$150.000.000) por concepto de reliquidación de la indemnización por despido sin justa causa. De no concederse lo anterior, **3)** subsidiariamente que se liquide y se pague la indemnización ya existente en los términos de la Ley 50 de 1990, descontando el valor ya entregado por dicho concepto; finalmente **4)** que se cancelen las costas y agencias en derecho.

En virtud del principio de economía procesal no se estima necesario reproducir los antecedentes fácticos relevantes y procesales, los cuales se encuentran en la demanda y la subsanación visibles a folios 4-43 y 60-66, así como de las contestaciones aportadas a folios 39-47 y 89-93 del expediente (Arts. 279 y 280 CGP).

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

A través de Sentencia No.163 del 20 de septiembre de 2017, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cali, se absolvió a la demandada de las pretensiones incoadas por el señor **JHON FREDY ORTIZ LEMOS**. Así mismo, lo condenó a este último en costas y le impuso como agencias en derecho la suma de cien mil pesos (\$100.000).

Como fundamento de su decisión, el *A quo* explicó que el derecho a la igualdad se concibe como un derecho subjetivo y no solo supone la igualdad de tratos entre los iguales, sino también el tratamiento desigual entre sujetos disímiles. En síntesis, el operador judicial manifiesta que la Constitución Política no prohíbe el trato desigual *per se*, sino el trato discriminatorio.

Del mismo modo, hace referencia a la jurisprudencia constitucional mencionando que el análisis que debe realizar el operador judicial para considerar si se encuentra vulnerado el derecho a la igualdad consta de tres aspectos puntuales: **1)** Debe establecer el criterio de comparación y conocer si los sujetos son susceptibles de comparación y comparten la misma naturaleza, **2)** Debe definir si desde la perspectiva fáctica y jurídica existe tratamiento desigual entre iguales o igual entre disimiles y **3)** Debe averiguarse si el tratamiento distinto esta constitucionalmente justificado, advirtiendo que de no prosperar cualquiera de los análisis anteriores es suficiente para considerar que no hay lugar al estudio del test de proporcionalidad en aras de la igualdad.

Para el caso en cuestión, el Juez primigenio concluyó que no se encontraba ante sujetos susceptibles de comparación y por lo tanto no era posible determinar una violación al derecho a la igualdad, toda vez que el demandante **JHON FREDY ORTIZ LEMOS** ostentaba un puesto distinto dentro de la empresa, realizaba labores diferentes y devengaba un salario distinto a los trabajadores con los que se pretendía reputar la violación, en particular con el trabajador **OVER GONZALEZ OSPINA**. A su vez, menciona que ni la Constitución Nacional, ni el legislador le imponen a **LABORATORIOS BAXTER S.A** la obligación de reconocer de manera equitativa o igualitaria los beneficios que en ejercicio del principio de la autonomía de la voluntad desee dar a sus colaboradores, absolviendo así a la parte demandada.

Respecto a la pretensión subsidiaria, el operador judicial desestima la solicitud de la parte demandante, toda vez que la relación laboral entre las partes finalizó el 24 de mayo de 2015, en vigencia de la Ley 789 de 2002. Igualmente referencia el Parágrafo transitorio del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual contempla una situación especial de favorabilidad para los trabajadores que acrediten diez (10) o más años de trabajo continuo para el empleador al momento de la entrada en vigencia de la Ley, sin embargo en el caso que nos ocupa el Juez en primera instancia concluyó, que al momento de entrada de vigencia de dicha normativa el demandante había trabajado siete (7) años para la empresa demandada, haciendo improcedente la pretensión alegada.

RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con lo decidido, el apoderado judicial de la parte demandante interpuso recurso de apelación, arguyendo, en estricta síntesis, que el Juzgador de primera instancia no tomó en consideración el espíritu normativo contenido en el artículo primero del Código Sustantivo del Trabajo y los principios garantistas de los derechos de los trabajadores transversales a toda la legislación laboral y al Estado Social de Derecho.

Además, menciona que la diferencia salarial entre el demandante y el trabajador **OVER GONZALEZ OSPINA** no es suficientemente determinante como para desestimar la pretensión de violación al derecho de igualdad y agrega que se omitió información pertinente por parte de los testigos citados al Despacho y en las pruebas documentales aportadas por la parte demandada.

PROBLEMA JURÍDICO

El problema se circunscribe en establecer si la parte demandante efectivamente demostró en el proceso la procedencia de la reliquidación por concepto de despido sin justa causa en consideración de la violación al principio de igualdad que solicita sea tenido en cuenta a la luz de la comparativa con la situación de otros trabajadores de la parte demandada, los cuales terminaron su relación laboral por medio de acuerdos transaccionales.

A su vez, ocupa a esta Sala determinar la procedencia de la reliquidación de la indemnización ya existente, pero en los términos de la Ley 50 de 1990 en perjuicio de la ley 789 del 2002.

CONSIDERACIONES

Sea lo primero precisar que la Sala atenderá exclusivamente los argumentos planteados por la parte apelante, tal como lo ordena el art. 66ª del CPTSS.

A esta altura no son materia de discusión los siguientes aspectos: **1)** La existencia de la relación laboral entre la parte demandante y demandada, **2)** el

salario devengado por el trabajador, **3)** La terminación unilateral sin justa causa del contrato de trabajo (f. 44).

La sentencia apelada debe **REVOCARSE PARCIALMENTE** por las razones que pasan a exponerse:

DE LA VIOLACIÓN A LA IGUALDAD

La igualdad es una de las concepciones fundamentales del Estado Social de Derecho, en Colombia esta se ve materializada de forma primaria en el artículo 13 Constitucional y ha gozado de amplio desarrollo jurisprudencial. La Corte Constitucional en sentencia C-071 de 1993 menciona que:

“El principio de igualdad es una regla que permite establecer fórmulas de apreciación frente a un trato discriminatorio, con fundamento en la razonabilidad de la diferenciación y en la proporcionalidad de los medios incorporados lo mismo que en los fines de la norma. No toda desigualdad constituye necesariamente discriminación, puesto que la igualdad sólo se viola si la desigualdad está desprovista de una justificación objetiva y razonable, y si dicha justificación se ajusta a la finalidad y los efectos de la medida considerada.”

A su vez, la sentencia constitucional C-178 del 2014 expresa que:

“(…) el principio de igualdad posee un carácter relacional, lo que significa que deben establecerse dos grupos o situaciones de hecho susceptibles de ser contrastadas, antes de iniciar un examen de adecuación entre las normas legales y ese principio. Además, debe determinarse si esos grupos o situaciones se encuentran en situación de igualdad o desigualdad desde un punto de vista fáctico, para esclarecer si el Legislador debía aplicar idénticas consecuencias normativas, o si se hallaba facultado para dar un trato distinto a ambos grupos; en tercer término, debe definirse un criterio de comparación que permita analizar esas diferencias o similitudes fácticas a la luz del sistema normativo vigente; y, finalmente, debe constatarse si (i) un tratamiento distinto entre iguales o (ii) un tratamiento igual entre desiguales es razonable. Es decir, si persigue un fin constitucionalmente legítimo y no restringe en exceso los derechos de uno de los grupos en comparación.”

Es posible abstraer entonces, que la igualdad no se concibe como un concepto absoluto, sino como una prerrogativa que protege a los ciudadanos frente

a tratos discriminatorios injustificados, **cabe resaltar que la jurisprudencia es clara al establecer que no toda desigualdad es condenable y por el contrario en ocasiones resulta ser la situación natural cuando se pretenden comparar supuestos fácticos y jurídicos diferentes.** (Subraya y destaca la Sala).

Bajo el anterior contexto, analizará la Sala si de las pruebas practicadas en el curso procesal, es dable colegir la violación a la igualdad en favor del demandante, o, por el contrario, debe confirmarse la decisión apelada en tal aspecto.

En primera instancia se pretendió acreditar la violación al principio de igualdad al comparar las condiciones económicas de la liquidación por despido sin justa causa del demandante **JHON FREDY ORTIZ LEMOS** con las sumas entregadas a otros trabajadores de la empresa **LABORATORIOS BAXTER S.A.**, en específico, el señor **OVER GONZALEZ OSPINA**, por concepto de acuerdo transaccional para la terminación de común acuerdo del contrato laboral.

Esta Sala considera que las pretensiones alegadas por la parte demandante no son procedentes toda vez que, como se permitió determinar en primera instancia, **los supuestos que se contraponen no presentan la misma naturaleza fáctica ni jurídica y en razón de ello no son susceptibles de comparación para determinar una supuesta violación del derecho a la igualdad.** (Subraya y destaca la Sala).

Lo anterior teniendo a consideración que los señores **JHON FREDY ORTIZ LEMOS** y **OVER GONZALEZ OSPINA** desempeñaban cargos diferentes en la empresa demandada (fs.104, 174 y 183 del expediente), devengaban un salario distinto (fs. 105 y 174) y tenían funciones distintas a su cargo (fs. 114-115 y 178-179), esto permite concluir que los sujetos no son susceptibles de comparación al presentarse supuestos de hecho diferentes en el marco de su relación laboral con la demandada.

Además de lo anterior, llama aún más la atención de esta Sala el hecho que las terminaciones de la relación laboral de los señores **JHON FREDY ORTIZ LEMOS** y **OVER GONZALEZ OSPINA** con la empresa **LABORATORIOS BAXTER S.A.** provienen de figuras jurídicas completamente diferentes. Al demandante se le

dio por terminada su relación laboral de forma unilateral mediante la figura del despido sin justa causa consagrada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo como se menciona en el escrito de demanda (fs. 4-43) y en la carta de despido aportada por la parte demandante (f. 44), por otro lado, el señor **OVER GONZALEZ OSPINA** terminó su relación laboral de mutuo acuerdo mediante un acuerdo transaccional (fs.180-181), figura contemplada en el artículo 2.469 del Código Civil, artículo 6 del Decreto 2351 de 1965 y el artículo 15 del Código Sustantivo del Trabajo.

Resulta claro entonces, que no es posible para esta Sala promulgar la violación al derecho a la igualdad cuando las dos situaciones que se pretenden comparar, es decir, las liquidaciones entregadas por la terminación de la relación laboral presentan supuestos fácticos distintos y provienen de figuras jurídicas completamente diferentes. Además de eso, la legislación laboral no contempla obligaciones particulares que determinen la obligatoriedad de tratamiento equitativo o paritario para el monto liquidado a un trabajador con respecto a otro trabajador diferente de la misma empresa.

Las prerrogativas en favor de los trabajadores que tengan una terminación del contrato laboral de forma unilateral y sin justa causa están contenidas en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002 y a consideración de esta Sala fueron otorgadas de forma correcta por la empresa **LABORATORIOS BAXTER S.A** a la parte demandante, razón por la cual se absuelve de la pretensión que contra ella se invoca.

DE LA APLICACIÓN DE LA LEY 50 DE 1990

Con respecto a la pretensión subsidiaria esta Sala precisa que la terminación del contrato entre la parte demandada y la parte demandante tuvo fecha el 22 de mayo de 2015 (f. 44) en vigencia de la Ley 789 del 2002, por lo que, en principio, sería esa la norma aplicable al caso concreto y no la Ley 50 de 1990 como lo pretende el recurrente.

Ahora, el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, en su Parágrafo transitorio, establece la posible aplicación de la Ley 50 de 1990, pero únicamente para los trabajadores que acrediten 10 años o más de trabajo continuo para el

empleador al momento de entrada en vigencia de la ley. En este caso en particular, el señor **JHON FREDY ORTIZ LEMOS**, al momento en que entró en vigor la Ley 789 de 2002, había trabajado 7 años para el empleador, según se desprende del contrato a término indefinido que milita en el expediente (fs. 104-107), por lo que tampoco es posible la aplicación de la ley en virtud de dicho artículo.

Si bien llama la atención de la Sala el argumento esgrimido por la parte demandante, en cuanto que en la carta de despido entregada por **LABORATORIOS BAXTER S.A.**, se determina que la terminación unilateral del contrato tiene fundamento en la Ley 50 de 1990, información que es posible constatar con la carta visible en el expediente (f. 44), pero de la interpretación teleológica de esa misiva e incluso de la interpretación gramatical, no es posible dar el entendimiento que pretende impartirle el promotor de la acción, pues bajo ninguna óptica podría colegirse que el empleador se está obligando a reconocer un indemnización distinta a la que legalmente tiene derecho el trabajador, como quiera que lo indicado en la carta es el fundamento del despido y no la fuente normativa con la cual se reconocerá la indemnización por despido injusto.¹

Así las cosas, no existen razones fácticas ni jurídicas para proceder con la reliquidación de la indemnización por despido injusto.

De conformidad con lo anterior, la decisión de primera instancia será confirmada en su integridad. Costas de esta instancia a cargo de la parte demandante, incluyendo como agencias en derecho la suma de **\$100.000**

Sin que sean necesarias más consideraciones, la **SALA DE DECISIÓN PRIMERA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

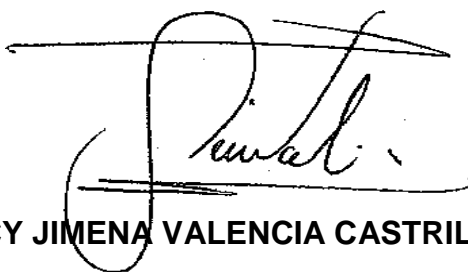
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia No. 163 del 20 de septiembre de 2017, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cali, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

¹ Este criterio se adopta conforme los parámetros señalados por la Sala Laboral del Corte Suprema de Justicia dentro de la Sentencia STL4971 del 21 de abril de 2021, a través de la cual dejó sin efectos la Sentencia No. 16 del 18 de febrero de 2021, proferida por la Sala dentro de este proceso.

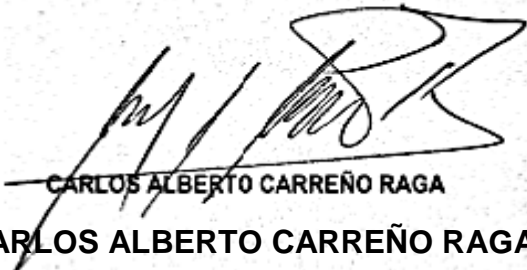
SEGUNDO: COSTAS de esta instancia a cargo de la parte demandante, inclúyase como agencias en derecho la suma **\$100.000**.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,



ELCY JIMENA VALENCIA CASTRILLÓN



CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA
CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA



MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA
MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA
Se suscribe con firma escaneada por salubridad pública
(Art. 11 Dcto 491 de 2020)