

**TEMA: DAÑOS MORALES-** Es posible resarcir el daño moral cuando se prueba que el despido injusto se configuró ante una actuación del empleador que tenía por objeto lesionar al trabajador, o que le originó un grave detrimento patrimonial, no basta con aseverar que el despido produjo tal daño porque claramente así fue, sino que debe valorarse la conducta de la parte empleadora, pues de ceñirse a las obligaciones legales para dar fin a la vinculación de tipo laboral, ninguna responsabilidad ha de imponerse.

**HECHOS:** La activa pretende de la demandada el reconocimiento de unos perjuicios morales y de vida en relación producto de la terminación de su contrato de trabajo ocurrida el 30 de mayo de 2019. En sentencia de primera instancia el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Medellín declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido. Debe la sala determinar si es procedente atribuir a la sociedad convocada, la responsabilidad de los daños morales y de vida en relación, para de ese modo definir la procedencia de imponer el reconocimiento y pago de la indemnización respectiva.

**TESIS:** (...) el daño moral es aquel que está representado por el impacto o sufrimiento psíquico o espiritual que en la persona pueden desencadenar ciertas conductas, actividades o, resultados, siendo de importancia precisar que, es posible resarcir el daño moral cuando se prueba que el despido injusto se configuró ante una actuación del empleador que tenía por objeto lesionar al trabajador, o que le originó un grave detrimento patrimonial (...) es de vital importancia para estos asuntos determinar el nexo causal o la relación necesaria y eficiente entre el hecho generador del daño y el daño probado, pero para atribuir en la demandada la responsabilidad de los perjuicios perseguidos, no basta con aseverar que el despido produjo tal daño porque claramente así fue, sino que debe valorarse la conducta de la parte empleadora, pues de ceñirse a las obligaciones legales para dar fin a la vinculación de tipo laboral, ninguna responsabilidad ha de imponerse. (...) en voces de los testigos (...) por la pérdida del ingreso económico en el contexto en que ocurrió y por las inevitables consecuencias que de ello se desprendió, no es suficiente para considerar que la empresa empleadora le irrogó los perjuicios morales cuyo resarcimiento se depreca. (...) Ahora bien, de cara al despido de su cargo (...) lo que puede visualizarse de la prueba recaudada es que el demandante en el proceso de su reclutamiento, selección y final vinculación, suscribió un formulario denominado “Potenciales conflictos de interés”, donde mediante catorce preguntas se pretendía determinar si en su caso existía ese conflicto que impidiera su contratación, exponiéndose ante la pregunta nueve que rezaba “Tienes algún familiar que trabaja para alguna empresa relacionada con la industria farmacéutica?”, “mi esposa es Rep. Promoción médica de BMS”, documento mediante el cual se certificó (...) que él ni ningún miembro de su familia participaban en actividades que pudieran incurrir en una violación real o potencial de la política de conflicto de interés (...) Adicionalmente, dentro de la oferta laboral entregada al demandante que fue efectiva a partir del 13 de mayo de 2019 se plasmó una “observación especial” donde se dejó sentado que la empresa quedaba facultada para realizar un extenso proceso de referenciación y verificación de la validez de los documentos presentados, y que en caso de comprobarse falsedad o irregularidad en lo proporcionado por el aspirante o que no se compadezca con la realidad, se consideraría que se indujo a la empresa a celebrar el contrato mediante engaño y por lo tanto, la oferta quedaría sin efectos y en caso de haberse celebrado el contrato de trabajo, se consideraría falta grave que daría lugar a la terminación del contrato con justa causa. (...) De este modo (...) la empresa a partir de comentarios en la industria sobre el vínculo afectivo con BLB quien laboraba para la competencia y era muy conocida en el gremio conforme lo expresaron los declarantes (...), desde el área de recursos humanos acudieron a la plataforma Linked In para verificar su perfil profesional, corroborándose que en la empresa Bristol Myers Squibb - BMS- ésta ocupaba el cargo de Ejecutivo

de Negocios - Kam - desde junio de 2016, el mismo para el que el señor Vargas había sido contratado, lo que denotó un conflicto de intereses que impedía su continuidad en el cargo. Y es que los deponentes enunciados aclararon que lo delicado de la situación radica en que esos cargos se constituyen en primordiales para las compañías por ser quienes cuentan con acceso a información confidencial no solo de la empresa en cuanto a precios y estrategias, sino de los clientes en su ámbito financiero, por lo que al estar también su cónyuge con acceso a tal información, quien por demás laboraba para la empresa que se ha constituido dentro de la línea de negocio de pulmón en la principal o única competencia de la empresa, se evidenció una irregularidad al diligenciarse el formulario de conflicto de intereses que no solo derribó la confianza en el empleado, sino que se inmiscuyó su situación familiar en una de las causas que impedían la contratación. (...) logra probarse en este trámite que en efecto, el actor ocultó información que desechaba la posibilidad de ser incluido en la nómina de MDS por presentar un conflicto de intereses dadas las políticas de la compañía y los cargos que iban a desempeñar ambos para la indicación de cáncer de pulmón, probanza que no fue derruida por la parte demandante pudiendo hacerlo, ya que desde momento previo a la presentación de la demanda conocía los motivos que dieron lugar a su finiquito, por lo que su material probatorio debió estar encaminado a demostrar que los argumentos de los que se valió la empresa no correspondían al contexto cierto de su pareja, lo que no hacía incompatible su vinculación ni desleal o irregular la información entregada; sin embargo, esa carga probatoria a juicio de esta colegiatura no se cumplió, ya que el dicho de la señora BLB no se constituye en suficiente, puesto que lo que se quiere hacer ver es que en el plano de la realidad el cargo que ocupaba en BMS era el de visitadora médica y que entonces el perfil publicado en Linked In no correspondía a la condición del momento en que se efectuó el proceso de selección de José Alejandro, pero ningún vestigio se arrimó para dejar ver tal hecho donde bastaba la inclusión de un certificado laboral con el historial adquirido en la empresa BMS, pero de cualquier modo, de haber sido así, Linked In es una plataforma seria pues de hecho, de allí surgió la oportunidad laboral del demandante, donde los usuarios adquieren unos deberes sobre lo que es publicado (...) Es así como, la empresa a partir de información que se presume auténtica encontró un acto contrario a la lealtad de quien había sido contratado para uno de los negocios de mayor trascendencia de la compañía demandada conforme se demostró con la prueba testimonial traída por la pasiva que resultó ser absolutamente coherente y coincidente, estando claro que al comunicarse a la compañía que el cargo de BLB era el de visitadora médica cuando figuraba como Key Account Manager - Kam- en la competencia, se entregaron datos irregulares, los que según la oferta laboral enviada al actor daban lugar a la finalización del vínculo como en efecto ocurrió. De ese modo, aunque pudo ser evidenciado por el Juez de primer grado que el actor presentó una serie de daños inmateriales por razón al despido que proporcionó la demandada el 30 de mayo de 2019, no se verifica que así haya ocurrido por una conducta atribuible y reprochable a la empresa que la haga responsable de resarcirlos, ya que claramente desde su política empresarial y un comportamiento del reclutado, la terminación estuvo sujeta a la ley donde no existe culpa, negligencia o intención de lesionar al colaborador, no siendo posible desde el contexto analizado que se acuda a los principios de buena fe o favorabilidad, porque no hay lugar a favorecer al demandante cuando fue su conducta y omisión la que dio paso a la determinación del finiquito.

MP. CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES

FECHA: 12/06/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

## REPÚBLICA DE COLOMBIA



### RAMA JUDICIAL

### TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN

Medellín, doce (12) de junio de dos mil veinticuatro (2024)

La Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los Magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES (ponente), VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y MARIA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ, cumplido el traslado de que trata el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede a dictar la sentencia que corresponde en este proceso ordinario laboral promovido por JOSÉ ALEJANDRO VARGAS ARIAS, ROSALBA ARIAS PAVAS y SEBASTIÁN VARGAS BEDOYA contra MSD MERCK SHARP & DOHME COLOMBIA S.A.S. (Radicado 05001-31-05-014-2020-00252-01).

### ANTECEDENTES

La activa pretende de la demandada el reconocimiento de unos perjuicios morales y de vida en relación producto de la terminación de su contrato de trabajo ocurrida el 30 de mayo de 2019, junto con los intereses moratorios y las costas del proceso.

Como hechos relevantes de sus súplicas narró que se desempeñaba como Gerente de acceso de la empresa Mundipharma desde enero de 2019. En febrero de 2019, MSD lo contactó a través de María Luisa Hernández de recursos humanos y el señor Javier Olier Caparrosa para expresarle su interés de vincularlo a la compañía, recibiendo una oferta laboral el 06 de mayo de 2019, oportunidad donde se le informó que se hiciera presente al día siguiente para iniciar el proceso de vinculación, siendo realizados todos los requerimientos y trámites legales como entrevistas, visitas, pruebas sicotécnicas y examen médico, siendo exigido su traslado a la ciudad de Bogotá donde recibió toda la documentación y requisitos pedidos, proceso en el que siempre se mostró transparente. Explica que dentro de la

documentación entregada estuvo una denominada “potenciales conflictos de intereses” el que fue suscrito el 07 de mayo de 2019 indicando que su esposa Blanca Luz Bedoya laboraba en la empresa BMS -su competencia comercial-, lo que fue comunicado mientras se adelantó todo el proceso de selección y vinculación. Que el 12 de mayo de 2019 renunció a su cargo en la empresa Mindipharma de Colombia S.A.S. y el 13 de mayo inició labores en su nuevo puesto de trabajo como gerente de cuentas clave, las que ejecutó hasta el 30 de mayo cuando le fue notificada la terminación del contrato, siendo informado que ello ocurría por el conflicto de intereses presentado frente a su esposa. Explica que esa determinación y el contexto de lo acontecido le generó una pérdida económica y un desequilibrio emocional, personal, de pareja y familiar, causando un daño moral en el ambiente personal, laboral y familiar, tardándose seis meses en lograr un nuevo trabajo padeciendo necesidades y angustia.

MERCK SHARP & DOHME COLOMBIA S.A.S. se pronunció en oportunidad con aceptación del vínculo y la finalización en las fechas indicadas, aclarando que dentro del proceso de selección el demandante ocultó información de trascendental importancia que solo se constató con posterioridad a su contratación, pues si bien indicó que su esposa laboraba en BMS, no indicó que lo hacía como Ejecutivo de Negocios, siendo que esa empresa es la principal competidora, presentándose en ese orden un conflicto de intereses no por su sola calidad de trabajadora en esa compañía, sino por razón del oficio que era el mismo para el que fue contratado el actor en el negocio de oncología que es el que cuenta con mayor inversión y expectativa dentro de la sociedad, agregando ser ello una justa causa de despido según observación especial de la oferta que sin embargo no se aplicó, sino que se dio terminación al nexo con el correlativo reconocimiento de una indemnización equivalente a \$7.763.627. Como medios de defensa formuló las de indebida representación por insuficiencia de poder, indebida acumulación de pretensiones, inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, legalidad de la terminación del contrato de trabajo, buena fe, prescripción, compensación y falta de legitimación en la causa por activa.

Surtido el trámite de rigor, mediante providencia que se emitió el 04 de agosto de 2023, el Juzgado de Conocimiento que lo es el Catorce Laboral del Circuito de Medellín, DECLARÓ probada la excepción de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido y, en consecuencia, ABSOLVIÓ a la demandada de

las pretensiones de la demanda. CONDENÓ en costas al actor, fijando las agencias en derecho en la suma equivalente a 1 SMLMV.

El demandante por intermedio de su mandatario judicial se apartó de la decisión advirtiendo que el juzgado dejó de lado el testimonio rendido por Blanca Luz Bedoya cuando indicó que fue posterior a la vinculación que obtuvo un ascenso en la compañía en la que trabajaba, por lo que cuando se adelantó todo el proceso de contratación no ostentaba el cargo que generó la situación. Aduce que el Juez se compara con el actor en cuanto a los viajes frecuentes de ciudad, generando dudas sobre su objetividad además de una inseguridad jurídica, agregando que la empresa debió realizar todas las investigaciones con fines disciplinarios al momento de darse cuenta de las circunstancias que generaron el despido y verificar toda la información, pues tuvo la oportunidad de realizar visitas domiciliarias de donde se pudo constatar el núcleo familiar de manera íntegra, por lo que en el entendido que el juez dio por probados los daños ocasionados con esa determinación, debe imponerse responsabilidad sobre los mismos ya que con la providencia se dejó de lado el principio de la buena fe y la favorabilidad.

En el término pertinente, las partes presentaron sus alegaciones de segunda instancia, con argumentos semejantes a los expuestos en las etapas procesales transcurridas en primer grado.

### CONSIDERACIONES

Estando por fuera de toda discusión la vinculación de índole laboral que se presentó con el señor Vargas Arias el 13 de mayo de 2019 (Pág. 67-71 Archivo 02), para desempeñarse como Gerente de cuentas claves y la finalización ocurrida el 30 de mayo de 2019 por decisión unilateral de la empresa empleadora (Pág. 81 Archivo), donde es claro que la motivación está referida a un conflicto de intereses que se endilga respecto de la cónyuge del empleado, el problema jurídico por definir en esta instancia orbita en determinar si es procedente atribuir a la sociedad convocada, la responsabilidad de los daños morales y de vida en relación que el *a quo* no encontró probados, para de ese modo definir la procedencia de imponer el reconocimiento y pago de la indemnización respectiva.

*De la Indemnización de perjuicios inmateriales*

Alegan los demandantes que pese a participar José Alejandro Vargas Arias de forma transparente en el proceso de selección y vinculación a la enjuiciada para ostentar el cargo de Key Account Manager - *Kam* - o gerente de cuentas clave, la demandada decidió desde una situación inexistente dar fin al nexo de trabajo que había iniciado el 13 de mayo de 2019, planteando un conflicto de intereses que se ocultó por el reclutado en su proceso respecto de la actividad productiva desempeñada por Blanca Luz Bedoya quien es su cónyuge y quien labora para BMS, principal competencia de la empresa demandada según todos los intervinientes den el trámite.

Pues bien, lo primero por decir es que el daño moral es aquel que está representado por el impacto o sufrimiento psíquico o espiritual que en la persona pueden desencadenar ciertas conductas, actividades o, resultados, siendo de importancia precisar que, es posible resarcir el daño moral cuando se prueba que el despido injusto se configuró ante una actuación del empleador que tenía por objeto lesionar al trabajador, o que le originó un grave detrimento patrimonial (Ver SL14618-2014 y SL1361-2023), pero tales perjuicios inmateriales no se configuran por el simple hecho del despido, pues toda pérdida del empleo genera sentimientos de tristeza en cualquier individuo, sino que se debe verificar la manera en que esa terminación unilateral afectó el fuero interno del trabajador, y cómo por la conducta o actividad de la empresa lo lesionaron injustificadamente.

El daño lo encontró probado el fallador de instancia, al hallar demostrado que desde la inactividad laboral del señor Vargas Arias impulsada por la decisión de MSD, tuvo que soportar no solo carencias económicas, sino situaciones internas que lo obligaron a acudir a ayuda profesional y de pareja, por ser ello un generador de una crisis, personal, laboral y familiar; no obstante, es de vital importancia para estos asuntos determinar el nexo causal o la relación necesaria y eficiente entre el hecho generador del daño y el daño probado, pero para atribuir en la demandada la responsabilidad de los perjuicios perseguidos, no basta con aseverar que el despido produjo tal daño porque claramente así fue, sino que debe valorarse la conducta de la parte empleadora, pues de ceñirse a las obligaciones legales para dar fin a la vinculación de tipo laboral, ninguna responsabilidad ha de imponerse ya que el hecho de que el despido generara en el trabajador preocupación,

inestabilidad, inseguridad, y tristeza en voces de los testigos Blanca Luz Bedoya, Daniel Garrido Villegas y Juan Carlos Martínez por la pérdida del ingreso económico en el contexto en que ocurrió y por las inevitables consecuencias que de ello se desprendió, no es suficiente para considerar que la empresa empleadora le irrogó los perjuicios morales cuyo resarcimiento se depreca (Ver Rad. 22015 de 2004).

En ese sentido, lo que puede visualizarse de la prueba recaudada es que el demandante en el proceso de su reclutamiento, selección y final vinculación, suscribió un formulario denominado "*Potenciales conflictos de interés*" (Págs. 57-60 Archivo 02 y 15-19 Archivo 05) donde mediante catorce preguntas se pretendía determinar si en su caso existía ese conflicto que impidiera su contratación, exponiéndose ante la pregunta nueve que rezaba "*Tienes algún familiar que trabaja para alguna empresa relacionada con la industria farmacéutica?*", "*mi esposa es Rep. Promoción médica de BMS*", documento mediante el cual se certificó por José Alejandro que él ni ningún miembro de su familia participaban en actividades que pudieran incurrir en una violación real o potencial de la política de conflicto de interés, la que dispone que es presentado entre otras posibilidades por relaciones personales, detallándose que "*Puede surgir un conflicto si un miembro de la familia posee o trabaja para una empresa que compita, haga negocios o busque hacer negocios con nuestra Empresa. También puede surgir un conflicto cuando usted tiene una relación personal cercana con una parte interesada externa que podría afectar o aparentar perjudicar su juicio independiente en el desarrollo de los negocios de la empresa*" (Págs. 23-26 Archivo 05). Adicionalmente, dentro de la oferta laboral entregada al demandante que fue efectiva a partir del 13 de mayo de 2019 (Págs. 90-92 Archivo 02) se plasmó una "*observación especial*" donde se dejó sentado que la empresa quedaba facultada para realizar un extenso proceso de referenciación y verificación de la validez de los documentos presentados, y que en caso de comprobarse falsedad o irregularidad en lo proporcionado por el aspirante o que no se compadezca con la realidad, se consideraría que se indujo a la empresa a celebrar el contrato mediante engaño y por lo tanto, la oferta quedaría sin efectos y en caso de haberse celebrado el contrato de trabajo, se consideraría falta grave que daría lugar a la terminación del contrato con justa causa.

Lo que aquí aconteció, es que luego de producirse la renuncia de José Alejandro en su anterior empleo, y ser contratado por la convocada (Págs. 67-

71 Archivo 02 y 2-6 Archivo 05), la empresa a partir de comentarios en la industria sobre el vínculo afectivo con Blanca Luz Bedoya quien laboraba para la competencia y era muy conocida en el gremio conforme lo expresaron los declarantes MÓNICA JUDITH OLIVO MUÑOZ, JAVIER ENRIQUE OLIER e IGNACIO ARNULFO GUARIN TOVAR, desde el área de recursos humanos acudieron a la plataforma Linked In para verificar su perfil profesional, corroborándose que en la empresa Bristol Myers Squibb - BMS- ésta ocupaba el cargo de Ejecutivo de Negocios - Kam - desde junio de 2016 (Págs. 20-22 Archivo 05), el mismo para el que el señor Vargas había sido contratado, lo que denotó un conflicto de intereses que impedía su continuidad en el cargo.

Y es que los deponentes enunciados aclararon que lo delicado de la situación radica en que esos cargos se constituyen en primordiales para las compañías por ser quienes cuentan con acceso a información confidencial no solo de la empresa en cuanto a precios y estrategias, sino de los clientes en su ámbito financiero, por lo que al estar también su cónyuge con acceso a tal información, quien por demás laboraba para la empresa que se ha constituido dentro de la línea de negocio de pulmón en la principal o única competencia de la empresa, se evidenció una irregularidad al diligenciarse el formulario de conflicto de intereses que no solo derribó la confianza en el empleado, sino que se inmiscuyó su situación familiar en una de las causas que impedían la contratación.

En este escenario la señora Blanca Luz Bedoya explicó que es verdad que en la actualidad ostenta el cargo de Ejecutivo de Negocios - Kam - dentro de BMS, pero que eso aconteció solo desde enero de 2023 cuando obtuvo un ascenso, siendo durante el proceso que adelantó su esposo, una visitadora médica, pregonando que el reporte de Linked In no es oficial, y que allí plasmó su experiencia según el oficio buscado, dicho que el apoderado recurrente afirma no se tuvo en cuenta para dar definición al asunto.

Pero es que la parte demandada para dar veracidad a las razones que finalmente la llevaron a adoptar la decisión de la terminación está sustentada en el reporte que en efecto fue subida a la plataforma profesional, de la que valga decirse, es una red de profesionales y empresas donde surgen oportunidades laborales y crea conexiones que ayuda a cumplir objetivos profesionales o de empresa, y permite alcanzar fácilmente a aquellas personas o compañías que de otro modo quizás no se podría, comunidad que cuenta

con unas políticas y condiciones de uso, pues como lo buscado es contribuir de forma constructiva a la comunidad y ayudar a ser más productivos y promover oportunidades económicas, deben impartirse relaciones desde la confianza donde al hacer clic en “Unirse ahora”, “Únete a LinkedIn”, “Registrarse” u otro enlace similar se acepta la suscripción de un contrato vinculante desde el punto de vista jurídico, y se adquiere el compromiso de dar cumplimiento y respeto a todas las disposiciones, dentro de lo que se exige el uso de una identidad real, auténtica y veraz, promoviéndose no compartir contenido falso o engañoso que induzca en error o que o influya indebidamente en elecciones u otros procesos, e incluso, cuentan con un centro de transparencia, y ante el aviso de alguna infracción al respecto, acarrea infracciones que van desde la limitación a su visibilidad, hasta la eliminación<sup>1</sup>.

La demandada a partir de la legalidad de esta red, acudió a corroborar la información del perfil de su cónyuge que se presume veraz la que la señora Bedoya afirmó era de su uso y pertenencia, de donde logra probarse en este trámite que en efecto, el actor ocultó información que desechaba la posibilidad de ser incluido en la nómina de MDS por presentar un conflicto de intereses dadas las políticas de la compañía y los cargos que iban a desempeñar ambos para la indicación de cáncer de pulmón, probanza que no fue derruida por la parte demandante pudiendo hacerlo, ya que desde momento previo a la presentación de la demanda conocía los motivos que dieron lugar a su finiquito, por lo que su material probatorio debió estar encaminado a demostrar que los argumentos de los que se valió la empresa no correspondían al contexto cierto de su pareja, lo que no hacía incompatible su vinculación ni desleal o irregular la información entregada; sin embargo, esa carga probatoria a juicio de esta colegiatura no se cumplió, ya que el dicho de la señora Blanca Luz Bedoya no se constituye en suficiente, puesto que lo que se quiere hacer ver es que en el plano de la realidad el cargo que ocupaba en BMS era el de visitadora médica y que entonces el perfil publicado en Linked In no correspondía a la condición del momento en que se efectuó el proceso de selección de José Alejandro, pero ningún vestigio se arrimó para dejar ver tal hecho donde bastaba la inclusión de un certificado laboral con el historial adquirido en la empresa BMS, pero de cualquier modo, de haber sido así, Linked In es una plataforma seria pues de hecho, de allí surgió la oportunidad laboral del demandante, donde los usuarios adquieren unos deberes sobre lo que es publicado, por lo que compartir una experiencia mentida no atribuye responsabilidades a los

---

<sup>1</sup> <https://es.linkedin.com/legal/professional-community-policies>

reclutadores consultantes, sino que recaen exclusivamente en el usuario que infringió las políticas de la comunidad profesional.

Es así como, la empresa a partir de información que se presume auténtica encontró un acto contrario a la lealtad de quien había sido contratado para uno de los negocios de mayor trascendencia de la compañía demandada conforme se demostró con la prueba testimonial traída por la pasiva que resultó ser absolutamente coherente y coincidente, estando claro que al comunicarse a la compañía que el cargo de Blanca Luz Bedoya era el de visitadora médica cuando figuraba como Key Account Manager - Kam- en la competencia, se entregaron datos irregulares, los que según la oferta laboral enviada al actor daban lugar a la finalización del vínculo como en efecto ocurrió.

De ese modo, aunque pudo ser evidenciado por el Juez de primer grado que el actor presentó una serie de daños inmateriales por razón al despido que proporcionó la demandada el 30 de mayo de 2019, no se verifica que así haya ocurrido por una conducta atribuible y reprochable a la empresa que la haga responsable de resarcirlos, ya que claramente desde su política empresarial y un comportamiento del reclutado, la terminación estuvo sujeta a la ley donde no existe culpa, negligencia o intención de lesionar al colaborador, no siendo posible desde el contexto analizado que se acuda a los principios de buena fe o favorabilidad, porque no hay lugar a favorecer al demandante cuando fue su conducta y omisión la que dio paso a la determinación del finiquito.

Es así como se considera que las afirmaciones de la parte que convocó la Litis quedan con sustento, no existiendo otro camino que confirmar la providencia apelada.

Conforme a lo que regula el artículo 365-3 del CGP las costas en esta instancia estarán a cargo del demandante, fijando las agencias en derecho en la suma de \$500.000.

#### **DECISIÓN:**

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Cuarta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **CONFIRMA** la sentencia apelada, de fecha y procedencia conocidas, pero en los términos señalados en la parte motiva. Las costas son como quedó dicho en la parte motiva.

Notifíquese por EDICTO.

Los Magistrados,



**CARLOS ALBERTO LEBRÓN MORALES**



**VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO**



**MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ**

**REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
SALA LABORAL**



**SECRETARÍA  
EDICTO**

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

**HACE SABER:**

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

**Radicación:** 05001310501420200025201  
**Proceso:** ORDINARIO LABORAL  
**Demandante:** ROSALBA ARIAS PAVAS  
**Demandado:** MERCK SHARP & DOHME COLOMBIA S.A.S.  
**M. P.** CARLOS ALBERTO LEBRUN MORALES  
**Fecha de fallo:** 12/06/2024  
**Decisión:** CONFIRMA

El presente edicto se fija por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibídem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 13/06/2024 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS  
Secretario