



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 4

ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA

Magistrada ponente

SL21655-2017

Radicación n.º 49496

Acta 18

Bogotá, D. C., ocho (8) de noviembre dos mil diecisiete (2017).

Decide la Sala los recursos de casación interpuestos por **FÉLIX ARTURO GUERRERO PAVA** y **LABORATORIOS GENFAR S.A.** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá el 25 de agosto de 2010, dentro del proceso adelantado por el primero de ellos, en contra de la sociedad recurrente y **MARIO MOLANO MORALES** y **ALFA ROSA RODRÍGUEZ**.

I. ANTECEDENTES

Félix Arturo Guerrero Pava presentó demanda en contra de Laboratorios Genfar S.A., Alfa Rodríguez y Mario Molano Morales con el fin de que se declarara que el contrato de trabajo que existió entre las partes fue terminado de forma unilateral y sin justa causa «*por los demandados*», por causas

imputables al empleador. Como consecuencia de ello, solicitó el pago de una indemnización por despido sin justa causa, la reliquidación de las prestaciones sociales y acreencias laborales tomando en cuenta las comisiones devengadas por éste, el pago de la suma retenida a la finalización del contrato de trabajo, el pago de la indemnización prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo y la indexación de las sumas adeudadas.

Como fundamento de sus peticiones, señaló que prestó sus servicios a favor de Laboratorios Genfar S.A. desde el 1º de abril de 1982 hasta el 6 de junio de 1993 en el cargo de *«vendedor de productos farmacéuticos en la Zona de Montería»* con un último salario de \$954.899 compuesto por una porción fija y comisiones. Señaló que el 30 de abril de 1993 la empresa le informó que le asignaba la *«Zona identificada bajo el código No. 2-1-003 con base en la ciudad de Medellín»* a la cual respondió oponiéndose en razón a que no lo había solicitado y expresando como razones de su oposición que en las zonas de Montería y Sincelejo se encontraba su residencia y los clientes de *«producido y manejo producto exclusivo del empleado»*, que no había sido notificado de la colocación en su zona de vendedores distintos que le habían desplazado y que había atendido las ventas relacionadas de Alfa Rodríguez sin haber recibido instrucciones sobre el particular.

Adujo que se opuso, mediante oficio del 10 de mayo de 1993, a la orden de traslado dado que el empleador insistió en ejecutarla y que éste le generaba un grave perjuicio económico y una *«mengua de su propia dignidad»*. Finalizó

señalando que al liquidar el contrato de trabajo le fue descontado el valor de un salario básico y no se incluyeron las comisiones causadas a favor de Alfa Rodríguez.

La empresa demandada Laboratorios Genfar S.A. contestó la demanda oponiéndose a la prosperidad de las pretensiones. Aclaró que el contrato de trabajo finalizó con la renuncia voluntaria del trabajador y aceptó la existencia de una orden de traslado que fue desconocida por el trabajador, sin razones válidas. Indicó que a raíz de la renuncia del trabajador procedió a liquidar sus prestaciones sociales y acreencias laborales, de lo cual descontó el valor de 30 días de salario a los que tenía derecho el empleador a título de indemnización, pero los cuales fueron puestos a disposición del Juez Laboral del Circuito de Sincelejo (Sucre) «*hasta tanto la justicia ordinaria decidiera*». Formuló las excepciones meritorias de prescripción y pago.

El señor Mario Molano Morales contestó la demanda oponiéndose a las pretensiones de igual forma y negando todos los hechos de la demanda. Adujo que el mismo demandante confiesa que prestó sus servicios para Laboratorios Genfar S.A. y no para él. Formuló las excepciones de prescripción y de inexistencia de la obligación.

A través de *curador ad-litem*, contestó la demanda la señora Alfa Rodríguez, quien manifestó que no le constaban los hechos de la demanda y que las pretensiones debían fundarse en hechos probados.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado 4º Laboral de Descongestión del Circuito de Bogotá profirió fallo el 30 de junio de 2009, corregido en providencia del 6 de julio del mismo año, por medio del cual absolvió a los demandados. Fundó su decisión en que el traslado del trabajador no se debió a una decisión arbitraria y caprichosa del empleador, que no se demostraron las comisiones alegadas y que el descuento realizado contó con justificación legal.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

En el grado jurisdiccional de consulta, conoció del asunto la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, que en sentencia del 25 de agosto de 2010 revocó la decisión y en su lugar condenó a la empresa demandada a pagar la indemnización por despido injusto, el reintegro del valor descontado de la liquidación de prestaciones sociales y un día de salario por cada día de retardo desde el 6 de junio de 1993 a título de indemnización por mora.

Para fundamentar su fallo, el Tribunal expuso que quedó demostrada la existencia de un contrato de trabajo entre el 1º de abril de 1982 y el 6 de junio de 1993 con un último salario de \$954.899. Indicó que no era dable proceder con la reliquidación pretendida dado que no se demostraron las comisiones presuntamente causadas y no pagadas, al

igual que la petición del pago de trabajo dominical y festivo. En lo que respecta a la indemnización por despido sin justa causa, el Tribunal sostuvo que el demandante demostró que los motivos que lo llevaron a renunciar a su contrato de trabajo fueron imputables al empleador dado que consideró que éste no fundó la orden de traslado en razones válidas y que el traslado afectaba su situación económica y familiar. Tras ello, consideró que era improcedente lo descontado por el empleador con ocasión de la renuncia y adujo este mismo hecho para encontrar que la empresa había actuado con mala fe que hacía procedente la sanción por no pago oportuno de salarios y prestaciones sociales.

Finalizó señalando que dada la intrascendencia de los demandados Mario Molano Morales y Alfa Rodríguez en el proceso y la inexistencia de pruebas que demuestren alguna responsabilidad, confirmó la absolución de estos respecto de lo pretendido en la demanda.

IV. RECURSOS DE CASACIÓN

Interpuestos tanto por el demandante como por la empresa demandada, concedidos por el Tribunal y admitidos por la Corte, se procede a resolver los mismos, iniciando el estudio por el ataque formulado por la sociedad recurrente dado que la sentencia de segundo grado le fue adversa.

V. RECURSO EXTRAORDINARIO DE CASACIÓN DE

LA SOCIEDAD DEMANDADA

VI. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende la sociedad recurrente que la Corte case la sentencia impugnada en cuanto condenó al demandado al pago de una indemnización por despido sin justa causa, el reembolso de una suma de dinero descontada al trabajador y la indemnización por mora; para que en sede de instancia, la Sala confirme la decisión absolutoria de primer grado respecto de todas las pretensiones elevadas.

Con tal propósito formuló tres cargos por la causal primera de casación, por la vía indirecta el primero y por la vía directa los restantes, todos los cuales tras haber sido replicados por el opositor demandante, pasan a ser examinados por la Corte de forma conjunta por tener argumentaciones complementarias entre sí.

VII. PRIMER CARGO

Acusó la sentencia recurrida de ser violatoria de la ley sustancial por la vía indirecta, por aplicación indebida de los artículos 59-1, 64 y 65 del Código Sustantivo del Trabajo, y los artículos 8 de la Ley 153 de 1887 y artículos 15, 1494, 2469, 2473, 2475 y 2488 del Código Civil, en relación con los artículos 62, literal b), numerales 7 y 8 del Código Sustantivo del Trabajo y los artículos 177 del Código de Procedimiento Civil y 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Como errores ostensibles de hecho, indicó que el Tribunal:

- 1. Dio por demostrado, sin estarlo, que la empresa modificó injustamente el contrato del demandante.*
- 2. Dio por demostrado, sin estarlo, que la empresa sin razones válidas, le exigió al trabajador demandante la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató.*
- 3. No dio por demostrado, estándolo, que el empleador demandado le ofreció al demandante todas las garantías para el traslado, pasajes, gastos de traslado para el trabajador y su familia y el mantenimiento de las condiciones de remuneración.*
- 4. No dio por demostrado, estándolo, que el trabajador demandante no cumplió con la orden de traslado, sino que se opuso a ella y terminó el contrato intempestivamente, de manera ilegal.*

Como pruebas mal apreciadas, señaló la comunicación por medio de la cual el demandante dio por terminado el contrato de trabajo, la comunicación del 30 de abril de 1993 que le dirigió la empresa al demandante, la comunicación del demandante a la empresa con ocasión del traslado, el contrato de trabajo, los testimonios de Juan Eduardo Pacheco Rojas, Carlos Otálora Acosta y Norman López Arango; y el interrogatorio de parte del demandante.

En desarrollo del cargo, señaló que el Tribunal se equivocó al advertir que no eran válidas las razones que había esgrimido el empleador para justificar el traslado del trabajador, pues dejó de ver el documento que explicaba que obedecía a razones comerciales y en desarrollo del contrato de trabajo. Señaló que los testimonios que acompañaron el proceso dieron fe de la oposición del demandante para acceder al traslado el cual nunca se ejecutó por su ausencia

de voluntad, luego, no hubo desmejora salarial o de condiciones de trabajo.

Finalmente, señaló que las pruebas mal apreciadas por el Tribunal sí eran demostrativas que el descuento de que fue sujeto el trabajador estuvo amparado en la ley de forma legítima, por lo que no era dable condenar a su reembolso, y menos aún, a una indemnización por mora.

VIII. SEGUNDO CARGO

Acusó la sentencia recurrida de ser violatoria de la ley sustancial por la vía directa, por interpretación errónea del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con los artículos 59-1, 62 literal b) numerales 7 y 8, y 64-5 del mismo Código.

Como fundamento del cargo indicó que la jurisprudencia tiene establecido que la condena por indemnización por mora no es automática, y que el Tribunal al rehusarse al verificar la conducta del empleador interpretó equivocadamente el artículo.

IX. TERCER CARGO

Acusó la sentencia recurrida de ser violatoria de la ley sustancial por la vía directa, por aplicación indebida del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con los artículos 59-1, 62 literal b) numerales 7 y 8, y 64-5 del mismo Código.

Sostuvo en su desarrollo que iguales razones que el cargo segundo, pero bajo la claridad que se pudo configurar una aplicación indebida de la norma.

X. RÉPLICA DEL DEMANDANTE OPOSITOR

El demandante fungiendo como opositor adujo que el Tribunal no incurrió en ningún error al encontrar una violación de los derechos del trabajador por la actividad arbitraria del empleador la imposición del traslado de ciudad y que en ello precisamente consistió la mala fe que también tuvo por acreditada el *ad quem*.

XI. CONSIDERACIONES

Critica la censura que se equivocó el Tribunal al encontrar justificada la renuncia del demandante y la mala fe del empleador al descontar de la liquidación de prestaciones sociales y acreencias laborales un valor a título de preaviso por la renuncia; y tras ello, condenar al reconocimiento de una indemnización por despido injusto, el reintegro de las sumas descontadas y la sanción prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo. El estudio de la Sala, entonces, se contraerá a verificar si existió error en el raciocinio del Tribunal sobre tales aspectos.

1. Sobre la forma y motivación de la terminación del contrato de trabajo

El *ad quem* centró su decisión en lo que respecta a la pretensión de despido sin justa causa en el hecho de haberse visto el demandante forzado a renunciar de forma motivada, en razón a que el empleador verdaderamente no tuvo razones válidas para exigir la prestación del servicio en lugar diferente a aquel en el cual fue contratado el actor «[...] máxime, si se tiene en cuenta que uno de los motivos del traslado fue la presunta solicitud del trabajador, que no fue probada por la empresa [...]»; todo lo que acompañó con el testimonio de Juan Eduardo Pacheco Rojas, al que otorgó credibilidad por encima de los demás testimonios recabados en juicio.

Descendiendo a las pruebas documentales del proceso y que el recurrente acusó como mal apreciadas, la Sala encuentra lo siguiente.

El contrato de trabajo que ató a las partes cuenta con las siguientes cláusulas:

PRIMERA: EL VENDEDOR se obliga para con LA EMPRESA a prestarle personal y exclusivamente, sus servicios y capacidad de trabajo en el desempeño de las funciones del cargo del vendedor y en las labores naturalmente anexas, complementarias o derivadas del mismo, incluyendo los recaudos de las ventas efectuadas por éste, no pudiendo laborar para otro u otros empleadores, ni trabajar por cuenta propia en otras labores. EL VENDEDOR queda especialmente obligado a trasladarse a otras plazas o zonas cuando LA EMPRESA así lo requiera, a informar a LA EMPRESA acerca de los productos análogos producidos o explotados por las empresas o compañías del mismo ramo, a informar de conformidad con las órdenes que dé LA EMPRESA sobre las actividades desplegadas por EL VENDEDOR en cumplimiento de sus deberes y a seleccionar la clientela por sus antecedentes comerciales, moralidad y cumplimiento de sus obligaciones.

[...]

TERCERA: Las funciones del VENDEDOR se realizarán en la ciudad de BOGOTÁ para la zona de D.E., sin perjuicio de que LA EMPRESA según sus necesidades y cuantas veces sea necesario, traslade al VENDEDOR a cualquier acentamiento (sic) humano o ciudad de Colombia, o modifique total o parcialmente la zona asignada. En tales casos, las partes contratantes reconocen que estas variaciones no implican ni son notificación del salario. En consecuencia, las nuevas condiciones ambientales, tales como costos de servicios, alojamientos, etc. no alteran este contrato.

A su turno, la comunicación enviada por la empresa el 30 de abril de 1993 al trabajador donde se le informa del traslado de lugar de trabajo del que iba a ser sujeto, dice en su punto, lo que sigue:

Santafé de Bogotá D.C., abril 30 de 1993

*Señor
FELIX ARTURO GUERRERO PAVA
Representante de Ventas
Laboratorios Genéricos Farmacéuticos S.A.
Ciudad.*

Respetado Señor:

De conformidad con las nuevas políticas comerciales de la compañía, entre las cuales se encuentran, entre otras, la redistribución de las zonas asignadas a los representantes de ventas en la gran mayoría del país y de acuerdo con la solicitud de traslado que en forma verbal usted le manifestara al suscrito, lo mismo que al Gerente Regional de Medellín, señor NORMAN LOPEZ ARANGO, me permito comunicarle que la compañía obrando de acuerdo a lo acordado y a lo establecido en el Contrato de Trabajo suscrito con usted el día 1 de abril de 1982, cláusulas primera y tercera, a cuyo tenor literal se establece:

“PRIMERA:EL VENDEDOR queda especialmente obligado a trasladarse a otras plazas o zonas cuando LA EMPRESA así lo requiera,.....”

“TERCERA:sin perjuicio de que LA EMPRESA según sus necesidades y cuantas veces sea necesario, traslade al VENDEDOR a cualquier acentamiento (sic) humano o ciudad de Colombia, o modifique total o parcialmente la zona asignada. En tales casos, las partes contratantes reconocen que estas variaciones no implican ni son notificación del salario. En consecuencia, las nuevas condiciones

ambientales, tales como costos de servicios, alojamientos, etc. no alteran este contrato.”

Le ha sido asignado para cubrir, en su calidad de Representante de Ventas, la zona identificada bajo el código No. 2-1-003 con base en la ciudad de Medellín, cuyo territorio de cobertura clientes se encuentran descritos en la Reseña Territorial que le adjunto a la presente comunicación.

De igual modo, y en aras de garantizar y mantener el promedio de sus ingresos mensuales, mientras usted se organiza en la zona y se consolida la relación comercial que usted debe desarrollar con los clientes del área, la compañía se compromete por el término de seis (6) meses, contados a partir de la presente comunicación, a reconocerle como salario mensual mínimo, una suma igual al promedio mensual del salario por usted devengado durante los últimos doce (12) meses. Sobra advertir que esta decisión obedece a las inquietudes por usted expuestas y el deseo que la compañía tiene por mejorar en el cumplimiento de sus metas y atención a sus clientes en todo el país, para lo cual adicionalmente y como estímulo a las actividades comerciales estamos desarrollando la implementación de una mayor gama de productos que permitirán aumentar el volumen de ventas y como siempre buscar la promoción y el mejoramiento de las condiciones laborales de sus Representantes de Ventas.

Por lo tanto, de acuerdo con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, artículo 57 ordinal 8 la compañía asume desde ahora los gastos correspondientes a su traslado, entre los cuales tenemos:

- 1.- Trasteo de todos sus muebles y enseres desde Sincelejo y hasta Medellín;*
- 2.- Pasajes aéreos para el traslado de usted y su familia Sincelejo y hasta Medellín, y*
- 3.- Los gastos de instalación, durante quince (15) días de acuerdo con las políticas que para estos fines tiene la compañía.*

Esperamos, por lo tanto que esta decisión (sic), acorde con su solicitud de cambio de zona y necesidades, sea en provecho suyo y de la compañía.

Sin otro particular, me suscribo con sentimientos de consideración y aprecio.

Atentamente,

MARIO MOLANO MORALES
Presidente

Con ocasión de la descrita misiva, el trabajador envió comunicación a la compañía en la que fijó su oposición en la siguiente forma:

*Señor
Mario Molano Morales
Presidente de Laboratorios Genéricos Farmacéuticos S.A.
Calle 18 No. 44A-00 Int. 10
Santafé de Bogotá, D.C.*

Muy apreciado señor,

Me permito dar contestación a su comunicación de 30 de abril del presente año en relación con la cual me veo obligado a formular las siguientes precisiones:

1. No he solicitado a la empresa ni por intermedio de Ud. ni por intermedio del Gerente regional de Medellín señor Norman López Arango, traslado alguno, ni en forma escrita ni en forma verbal.

2.- Estimo que son cosas muy distintas una petición de traslado formulada por el empleado y otra la orden impartida por una empresa en desarrollo de las cláusulas citadas por Ud. En mi caso esa orden no me ha sido impartida por Uds., ya que la carta a que me estoy refiriendo se refiere exclusivamente a la hecha por mí en contradicción con la realidad de las cosas conforme lo expreso del párrafo anterior.

3.- De acuerdo con las cláusulas del contrato citadas por Ud., es la empresa la que deba ordenar el traslado del empleado quien se encuentra obligado a aceptar ese traslado siempre y cuando ello no represente disminución de sus condiciones de trabajo, desmejoramiento, perjuicio económico, etc.- En mi caso, a más de no haber recibido orden alguna de traslado, me permito observar que se me causaría ostensiblemente un desmejoramiento de mis condiciones de trabajo, por las siguientes razones, entre otras:

a). Tengo a mi cargo las zonas de Montería y Sincelejo, cuyo producido actual y manejo eficiente es producto de mi esfuerzo y actividad constante con resultados benéficos para la empresa.

b). Sin que se hubiera conformado acuerdo alguno conmigo, la empresa ha procedido a situar en la zona a mí encomendada, dos vendedores que han procedido a hacerse cargo de las ventas y de la clientela, desplazándome en mi actividad y restándome, por consiguiente, las comisiones que a mí me corresponden. Por tal razón me considero desposeído de mis funciones hasta tanto no se me desvincule de la empresa o de la zona y no se me imparta la orden de entrega de ésta a los nuevos agentes vendedores. Estimo

que en la forma anterior, la empresa me ha ocasionado un grave agravio económico violando sus obligaciones legales con el empleado.

4. Por orden de la empresa dirigida por Ud. he venido atendiendo las ventas relacionadas con la firma ALFA RODRÍGUEZ y en las actuales circunstancias no he recibido en relación con la misma orden alguna de Uds. ni instrucciones sobre la forma en que debo proceder con la firma citada. Es sabido que mis relaciones con Alfa Rodríguez se desarrollan a través de la empresa por Ud. dirigida.

5. El desmejoramiento de las condiciones de trabajo comporta causal justa para dar por terminado un contrato de trabajo. Y contractualmente, en documento suscrito por Usted con fecha 1 de abril de 1982, se lee textualmente la siguiente cláusula (8ª): “El trabajador acepta desde ahora los traslados de lugar de trabajo y cambios de oficio que decida el patrono, siempre y cuando que tales traslados o cambios no desmejoren sus condiciones laborales o de remuneración o impliquen perjuicios al trabajador”.

Como consecuencia de lo anteriormente expresado, con todo respeto me permito manifestar a Ud. que estimando violado por la empresa el contrato de trabajo que me vincula con ella, estaría en condiciones legales de dar por terminado el contrato con las correspondientes consecuencias de orden legal, lo que me abstengo de hacer con la esperanza de que Ud. restituyan las cosas al estado en que se encontraban antes de las ocurrencias apuntadas en este escrito, por cuando me sería muy grato continuar colaborando con la empresa con la misma consagración y el mismo esfuerzo desarrollado hasta el momento.

En espera de la resolución de Uds. y que su respuesta, me suscribo su muy atento servidor,

Tras ello, hubo un cruce de correspondencia entre el demandante y la empresa demandada en la cual, el primero, aduce el 18 de mayo de 1993 que se ha visto desmejorado en sus condiciones de trabajo en la localidad en la que desempeña su actividad previo a cualquier traslado (Zona 2-1-007), dado que «los representantes de Córdoba y Sucre están vendiendo con una promoción especial llamada por ustedes “Promoción Gold” [...]»; y la empresa, por su parte, ratifica la orden de traslado de locación de servicios a la zona denominada «Zona 2-1-003» correspondiente a la ciudad de

Medellín (Antioquia) y sus alrededores, y le conmina a cumplir la orden impartida.

Como consecuencia de todo lo anterior, el trabajador el 20 de mayo de 1993, dio por finalizado el contrato de trabajo por justa causa imputable al empleador, en el siguiente tenor:

Sincelejo, 20 de mayo de 1993

*Señor
MARIO MANO MORALES
Presidente Laboratorios GEN-FAR
Calle 18 No. 44A-00 Int. 10
Santa Fé de Bogotá D.C.*

Apreciado señor,

Al regreso de la ciudad de Montería en donde me encontraba cumpliendo mis obligaciones con la empresa de acuerdo con mi contrato de trabajo, me encontré con su telegrama de mayo 11/13 donde se me imputa "franca reveldía (sic) contra las nomas" de la Compañía, con criterio que estimo equivocado de parte de Ustedes.

He venido haciendo constar ante Ustedes:

- 1.- Que no he solicitado en momento alguno traslado a la ciudad de Medellín, ni a ninguna parte, con abandono de la zona que Ustedes me asignaron: Córdoba y Sucre.*
- 2.- Que ustedes no me han impartido orden de traslado, toda vez que vienen sosteniendo que dicho traslado debe llevarse a cabo por propia solicitud mía.*
- 3.- Que mal puedo solicitar ese traslado, ni aceptarlo, por cuanto se desmejoran en forma ostensible mis condiciones de trabajo.*
- 4.- Que ustedes, sin previa coordinación conmigo, procedieron por las vías de hecho a intervenir la zona a mí adjudicada, colocando en la misma dos (2) vendedores con desplazamiento de mi actividad y en perjuicio de mis comisiones contractuales.*
- 5.- Ustedes, en forma inconsulta, procedieron a retenerme las comisiones últimas, que me fueron canceladas con ostensible retraso.*

6.- Han procedido a desautorizar mi actividad de vendedor en la zona que he venido atendiendo como pueden acreditarlo cantidad de clientes.

7.- Por orden de la empresa he venido atendiendo ventas de ALFA RODRÍGUEZ, entidad filial de Ustedes. Sin embargo, en ningún momento Ustedes me han aclarado la situación relativa a esta filial, ni menos aún la integración de las comisiones respectivas y las prestaciones sociales para efecto de la liquidación pertinente de estas últimas.

8.- El último documento enviado por Ustedes ante la perspectiva de obligarme a prestar mis servicios en Medellín, se refiere a la sociedad COMERCIALIZADORA GEN-FAR, firma comercial distinta a Laboratorios Genéricos Farmacéuticos S.A., en mi contrato no está contemplado el cambio de empresa o patrón.

Los hechos expresados me han llevado al convencimiento de que ustedes están interesados en prescindir de mis servicios y para ello han utilizado el sistema de hostilizar el empleado para coaccionar la renuncia.

Es por ello por lo que estimo oportuno tener en consideración los numerales 6, 7 y 8 del ordinal b) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo para estimar que he sido víctima de un despido indirecto por parte de Ustedes, lo que me da autoridad para estimar terminado mi contrato de trabajo por causal imputable a Ustedes, y para solicitar a Ustedes se sirvan proceder a mi liquidación de prestaciones sociales con el correspondiente pago de indemnizaciones de acuerdo a la ley.

A esta determinación he llegado en defensa de mis derechos y en guarda de mi propia dignidad conculcada con el injustificado proceder de la Empresa.

Soy de Usted muy atento servidor y amigo,

FÉLIX ARTURO GUERRERO PAVA

Finalmente, el día 2 de junio de 1993, la empresa demandada comunicó al trabajador, lo siguiente:

Santafé de Bogotá D.C., junio 02 de 1993.

Señor
FELIX ARTURO GUERRERO PAVA
Sincelejo

Apreciado Señor:

Nos permitimos hacer referencia a su carta de 20 de Mayo de 1993, y al respecto, le manifestamos que las apreciaciones que ella contiene son consideraciones personales suyas, ajenas al pensamiento y decisión de la Empresa, pues en ningún momento, se han tomado las determinaciones con los alcances que usted, motu proprio, les señala.

Desea sí, la Compañía, dejar expresa constancia de su inconformidad por los reiterados incumplimientos de las obligaciones y prohibiciones especiales que le incumben a usted, como trabajador, especialmente, del procedimiento desleal finalmente adoptado por usted en relación con las determinaciones de los Directivos y de su desacato y rebeldía contra las disposiciones del Patrono y sus Representantes.

Por esta circunstancia, la Empresa le manifiesta que rechaza los motivos que usted aduce en su carta como motivantes de su renuncia, por no ser ciertos y por obedecer además, a conceptos suyos que están lejos del pensamiento laboral de la Compañía y se limita a registrarlos en la forma y términos consignados por usted pero sin que, les dé el alcance y trascendencia que usted les atribuye.

Consecuente con lo anterior, la Empresa procederá a descontar la in-demonización por terminación unilateral e intempestiva de su contrato de trabajo.

Agradecemos sus servicios y nos suscribimos de usted atentamente,

MARIO MOLANO MORALES

De lo descrito, encuentra la Sala que no resulta cierto, como lo estableció el *ad quem*, que las razones de la compañía para ordenar el traslado de locación del trabajador hubieran estado fundadas en un capricho o en un actuar arbitrario, comoquiera que –por el contrario–, la empresa sí justificó no sólo en el contrato de trabajo suscrito entre las partes, sino en razones comerciales y económicas, su necesidad de movilizar al demandante a una zona comercial que había quedado vacante.

Luego, desde ya se advierte que el Tribunal sí incurrió en los errores que le endilgó la sociedad recurrente comoquiera que dejó de ver que la explicación del traslado estuvo amparada por las cláusulas que las mismas partes estuvieron de acuerdo en pactar en el contrato de trabajo y en una redistribución geográfica de las funciones de determinados funcionarios que dada su experticia –como el actor–, pudieran aportar su servicio en beneficio de otras zonas de actividad de la compañía. Todo ello hace parte del espectro del *ius variandi* locativo que esta Corporación con asiduidad ha reconocido como una facultad del empleador que deviene de la ley laboral. Desde luego, esta potestad empresarial no es omnímoda ni absoluta, y encuentra su límite en las condiciones mismas del trabajo y los derechos mínimos del trabajador y sus garantías constitucionales, lo que no se advierte violentado en el asunto estudiado.

La Sala sobre el particular, ha aclarado que el *ius variandi* es la facultad del empleador para realizar los cambios necesarios en cuanto al sitio de trabajo, la cantidad, calidad de la producción y su organización; al tiempo que no es una atribución arbitraria e ilimitada del empleador en relación con el trabajador y está limitada a realizar las modificaciones necesarias para mejorar las condiciones laborales, pero no puede afectar la dignidad ni los derechos del trabajador (CSJ SL16964-2017). Esta potestad, entonces, es legítima en la medida en que resulta necesaria para que el empresario pueda organizar y dirigir el recurso humano en aras de optimizar el resultado de la empresa (CSJ SL4427-2014, SL12593-2017).

En Sentencia CSJ SL, 26 julio 1999 radicación 10969, que fue traída a colación en el fallo de segundo grado, tuvo a bien decir esta misma Corporación sobre igual asunto, que:

La figura del ius variandi ha sido objeto de diversos análisis por parte de la jurisprudencia laboral, -tanto la vertida para el sector privado, como para el sector público-, la cual ha sido reiterada en manifestar que, como la potestad subordinante del empleador, que es de donde conceptualmente nace, no puede ser ejercida de manera omnímoda y arbitraria, pues en realidad no tiene la condición de absoluta e irrestricta, sino que es esencialmente relativa y sometida a unos límites, radicados en los derechos del trabajador, su honor y su dignidad.

Y, más recientemente, en sentencia CSJ SL, 30 junio 2005, radicado 25103, recordada en sentencia CSJ SL16964-2017, adoctrinó lo siguiente:

Con todo y al margen de lo anterior, es pertinente recordar que mientras exista nítidamente expuesta la causa del traslado, y el cambio de sitio de trabajo no sea de tal identidad que afecte o desmejore al empleado en las condiciones de trabajo, en su situación personal, social o familiar que han de determinarse para cada caso en particular, es dable entender que esa variación respecto a lo que inicialmente se había sometido al trabajador, obedeció al poder legítimo o facultad que tiene el empleador para ejercer el ius variandi, sin que ello implique de ninguna manera una modificación del contrato de trabajo ni violación del mismo y menos violación de derecho alguno, donde es el trabajador el que está sujeto a las conveniencias y necesidades razonables del patrono, y no el empleador a las comodidades o ventajas de su servidor u operario.

En asunto *sub lite* entonces, no se evidencia que quien alega haber sido desmejorado en sus condiciones verdaderamente lo hubiera sido, o que las condiciones personales y familiares del traslado fueran de tal magnitud adversas que le hubieran impedido materialmente acceder a la orden del empleador. Lo dicho, dado que no basta con la simple oposición o malquerencia del traslado por parte del trabajador para tornarlo en ilegítimo e inaplicable para el

empleador. La ausencia de voluntad del trabajador no supone invalidación de la facultad de *ius variandi* que le asiste al empleador, siempre y cuando, se reitera, ello no comprometa de forma efectiva o contingente sus derechos constitucionales y legales, lo que por demás, debe estar cabalmente demostrado.

En el proceso bajo estudio, el Tribunal dio por sentado con error en la apreciación de las pruebas del plenario, que el traslado afectaba de manera directa y grave las finanzas del trabajador cuando ello no fue más que una hipótesis ausente de demostración. Por el contrario, acierta el recurrente al indicar que ningún perjuicio pudo causársele a aquel, dado que nunca tuvo la voluntad de ejecutar materialmente el traslado del cual se hubiera podido derivar el perjuicio que alega. De esta forma, si el trabajador nunca cumplió materialmente la orden del empleador relacionada con el traslado de lugar de prestación del servicio, por sustracción de materia, no pudo haberse consolidado el perjuicio que dice aquel que se causó por la orden misma de traslado. No era, pues, más que una conjetura que realizó el demandante y que secundó –con error- el Tribunal.

Importa destacar que fue el mismo demandante quien aceptó que nunca ejecutó el traslado, por lo que –como se dijo- no podía deducir el Tribunal que sus ingresos se hubieran visto afectados. El recurrente atina en citar como mal apreciada la prueba del interrogatorio de parte que absolvió el demandante, del cual aduce que se deriva la confesión del hecho indicado.

Pues bien, debe recordarse que sobre el particular tiene dicho la Corte que *«el interrogatorio de parte en sí mismo considerado no es un medio hábil en la casación del trabajo, salvo que, en los términos del artículo 195 del Código de Procedimiento Civil, contenga la confesión de algún hecho»* (CSJ SL, 29 julio 2008, radicado 32044, reiterada en SL10880-2017), por lo que debe analizarse el medio de prueba en función de la verificación si existe en éste verdaderamente una confesión, que haga del mismo una prueba calificada para la sede extraordinaria.

Así lo dejó dicho la Sala en reciente providencia SL10756-2017, en cita de la sentencia del 30 de octubre de 2012, radicado 39668:

[...] De otro lado, el recurrente señala como confesión del representante legal de la demandada, lo que no es cosa distinta que declaraciones en su propio favor, o sea que en últimas pretende derivar errores del juzgador del interrogatorio de parte el cual en sí mismo no está consagrado como medio demostrativo susceptible de generar la ocurrencia de errores de hecho, ya que el artículo 7 de la Ley 16 de 1969 establece “El error de hecho será motivo de casación laboral solamente cuando provenga de falta de apreciación o apreciación errónea de un documento auténtico, de una confesión judicial o de una inspección ocular...” (subraya la Corte), norma en la que no aparece dicho medio de convicción, pues este solamente será prueba calificada en casación cuando contenga confesión, esto es, cuando el absolvente reconozca hechos que le produzcan consecuencias jurídicas adversas, o que favorezcan a la contraparte, lo que no sucede con las manifestaciones del absolvente, quien se refiere [...] En tercer lugar, es palmar que el recurrente no hace una confrontación clara y contundente entre lo que el Tribunal vio en las pruebas que se denuncian como mal apreciadas y lo que estas realmente reflejan, sino que se limita a hacer unas consideraciones generales sobre el alcance de las pruebas y a sostener su posición sobre las mismas, circunstancia que compromete de manera grave la eficacia del ataque.

En el caso en concreto, del interrogatorio de parte fluye que al ser preguntado el demandante sobre el traslado que le fuera ordenado por el empleador el 30 de abril de 1993, éste manifestó respecto de su cumplimiento: *«Sí es cierto, yo no obedecí esa orden de traslado»,* y que *«[...] yo no acepté el traslado, porque yo nunca había aceptado el traslado, corrijo, porque yo nunca había solicitado el traslado, ni las condiciones en que me trasladaban».* Aclaró que su oposición se dio dado que las condiciones del traslado *«[...] me desmejoraban económicamente, me sometían a una zona que producía la quinta parte de lo que ganaba o me estaba ganando en la zona en la que estaba laborando por más de 11 años».*

Nótese cómo el demandante afirma que nunca ejecutó la orden del traslado de zona comercial con destino a la ciudad de Medellín, presumiendo que ello le comportaría una disminución en sus ingresos económicos. Visto de esta manera, le asiste razón al recurrente cuando critica del Tribunal que dio por probado algo que no lo estuvo, es decir, la mengua económica del trabajador con ocasión del traslado.

Es cierto que el demandante no debía soportar un traslado de sede de prestación de servicios que le procurara una precarización de sus condiciones de trabajo, pero no menos cierto es que aquella situación debía tener un soporte probatorio más allá de la conjetura o la propia percepción del trabajador incómodo con el cambio. Como se indicó con antelación, la simple conjetura del desmedro de condiciones

laborales no es plena prueba de la reprochada desmejora, y si el trabajador consideraba que habían disminuido sus garantías laborales, debió concurrir a demostrarlo más allá de sus propias palabras.

Así entonces, el dicho del trabajador en el interrogatorio de parte que rindió en el proceso sí contuvo manifestaciones adversas a sus intereses –la aceptación de no obedecimiento de la orden de traslado–, y de contera, el Tribunal se equivocó al tener por probado que fue con ocasión de la orden de traslado que se derivaba una efectiva desmejora en sus condiciones laborales, lo cual, como se dijo, resultó huérfano de prueba. En ello consistió el error del *ad quem*: en colegir que el cambio de lugar de prestación de servicios efectivamente significaba una afectación «*de los intereses económicos y familiares del trabajador*», sin ningún sustento probatorio y contrario a lo que se deduce del documento contentivo de la orden de la empresa, donde además, se le garantizaban al trabajador unas condiciones económicas mínimas análogas a las que disfrutaba, mientras se adecuaba a su nueva locación de servicio.

Si bien es cierto que razonablemente puede ser entendido que un traslado de lugar de prestación del servicio en el marco de un contrato de trabajo suponga modificaciones en el ámbito familiar o personal del trabajador trasladado, no menos cierto es que ello hace parte de la potestad propia del empleador que puede ser ejecutada siempre y cuando respete los criterios de razonabilidad y proporcionalidad en cada caso en concreto, y debe ser

acatada por el trabajador en virtud de la subordinación inherente al contrato de trabajo.

No se evidencia, como se dijo, algún capricho del empleador. Efectivamente el trabajador se opuso al traslado, pero ello no era suficiente motivo para impedirlo. No demostró lo que sí creyó ver el Tribunal, esto es, alguna desmejora en sus condiciones laborales y familiares, o sustancialmente una merma en sus ingresos. Si el traslado por sí mismo no suponía una afectación de los derechos constitucionales y legales del trabajador, no podía éste oponerse a ultranza al mismo, como si le fuera dispositivo. De allí que el *ad quem* sí incurrió en los errores que se le atribuyen –particularmente en la apreciación del documento que ordenó el traslado del demandante y en la carta de renuncia motivada del trabajador- al considerar finalizado el contrato de trabajo a instancias de éste, pero con razones imputables al empleador.

Importa hacer énfasis en que el demandante ubicó el centro de su oposición a la orden de traslado comunicada por la empresa en la merma de sus ingresos ordinarios y a que su vida social y familiar la había construido en Sincelejo. Sin embargo, debe reiterar la Sala que no quedó demostrado que efectivamente el traslado a la ciudad de Medellín hubiera implicado desmedro económico y que el empleador hubiera pasado por alto alguna apremiante condición personal o familiar que hiciera improcedente el traslado o que pusiere en peligro derechos fundamentales propios del trabajador o de su núcleo familiar, por lo que no existió el abuso del *ius*

variandi locativo, que sí encontró probado el *ad quem*, y que lleva indefectiblemente a casar la sentencia impugnada respecto de éste tópico, relevando al demandado de la condena por la indemnización por despido sin justa causa que fue impuesta en la segunda instancia y la orden de reembolso de los valores descontados al trabajador por su renuncia.

Probado el error del Tribunal sobre la prueba calificada, debe volver la Sala sobre los medios de prueba inhábiles que corresponden principalmente a los testimonios recogidos dentro del proceso. El recurrente denunció como mal apreciados los testimonios de Juan Eduardo Pacheco Rojas, Carlos Otálora Acosta y Norman López Arango. El Tribunal, a su turno, sólo hizo mención al primero de aquellos, del cual dijo que «*se logra fijar de su declaración, que en virtud de la negativa del demandante de trasladarse al sitio destinado, su promedio salarial se rebajó por cuenta del traslado de trabajadores a la zona en que se desempeñaba el actor*». De los demás, dijo el *ad quem* que «*son inanes en cuanto circunstancias de tiempo, modo y lugar*».

En torno a la prueba no calificada, advierte la Sala que efectivamente no supuso un pilar fundante del fallo impugnado, pero sí hubo elementos de juicio que fueron ignorados por el *ad quem* que interesaban al proceso. En efecto, del testimonio de Juan Eduardo Pacheco Rojas se extrae –como lo hizo el Tribunal–, que la incursión de nuevos trabajadores en la zona en la que el demandante prestaba sus servicios supuso una competencia que afectó sus

ingresos, sin que ello *per se* responda a una actitud persecutoria del empleador, menos aún si estaba previsto el traslado del actor a la zona comercial de Medellín. Luego, no se deduce de su testimonio que hubiera sido el traslado mismo un capricho del empresario y que lo fuera en desmedro del trabajador.

No obstante lo dicho, y contrario a lo que sostuvo el *ad quem*, los testimonios de Carlos Otálora Acosta y Norman López Arango sí son aportantes para la resolución del problema jurídico, comoquiera que ambos dan fe de las condiciones en las que prestaba el servicio el demandante y particularmente manifestaron que éste sí solicitó un traslado a la ciudad de Medellín «*por conveniencias personales y familiares*», lo que motivó que en la reestructuración interna que realizó la compañía, se buscara su asignación a dicha zona. Esta afirmación, aunque fue negada insistentemente por el demandante en la comunicación de terminación del contrato y posteriormente en juicio, debió ser contrastada por el *ad quem* a la luz de la credibilidad que le procuraban los testigos en cita, pero no -como lo hizo- de plano rechazar sus manifestaciones por «*inanes*».

Ello lleva a la Sala a concluir que también se equivocó el Tribunal en el análisis de la prueba no calificada, que lejos de ser inaportante, sí cuenta con idoneidad para dar luces sobre el problema jurídico planteado en las instancias, particularmente, sobre las condiciones que rodearon el trabajo personal prestado por el demandante en la zona

comercial de Sincelejo y las razones que rodearon la orden de traslado a Medellín, a la que se opuso férreamente.

En suma, del análisis de la prueba testimonial a la que se accede tras demostrarse el error en la prueba calificada, se concluye que la orden de traslado de prestación de servicio que el empleador demandado impuso al trabajador demandante, si bien suponía modificaciones en sus condiciones de trabajo y en su ámbito familiar y personal, no correspondió a un arbitrio ilegítimo del empleador sino a una potestad legal que tenía en su poder ejecutar.

2. Sobre la indemnización por mora en el pago de salarios y prestaciones sociales

La censura arremete en contra de la sentencia dictada por el Tribunal en lo concerniente a la imposición de la condena por la mora en el pago de salarios y prestaciones sociales al trabajador demandantes, bajo el argumento de que se equivocó el *ad quem* al imponer la condena sin valorar la conducta del empleador. La ausencia de este análisis y a dejar de ver que el descuento aplicado al demandante a título de preaviso por renuncia, es a lo que atribuye error el recurrente.

Pues bien, los cargos segundo y tercero propuestos por la vía directa que se encargan de atacar como interpretado de forma errónea o aplicado indebidamente el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, tienden a una demostración que necesariamente invita a la Sala a descender a lo probado

en el expediente, de cara a hallar la prueba de las condiciones por las cuales la actuación del empleador debiera ser considerada de buena fe y por ende, exonerarlo de la sanción moratoria impuesta. Así planteados los cargos, implican un error de técnica que los hace inadmisibles para el estudio de la Corporación.

Sin embargo, el primero de los cargos que sí fue planteado por la vía indirecta y que tuvo por objeto atacar la equivocada conclusión de la ilegalidad en la terminación del contrato, también evoca como aplicado indebidamente el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo que corresponde a la sanción por mora en pago de salarios y prestaciones, y de la demostración del mismo se coligen las razones que fundan el reproche a la condena impuesta; por lo que ésta puede ser analizada bajo el prisma del primero de los cargos, en armonía con el reproche que de fondo ha planteado la censura.

Lo dicho encuentra explicación en que el *ad quem* no fundó en otra consideración distinta sino en el descuento de \$954.899 de la liquidación del trabajador por parte del empleador, a título de preaviso, la demostración de la mala fe de la sociedad demandada. Y dicho descuento, a su turno, obedeció a la consecuencia legal que desató el empleador tras la renuncia que entendió configurada con la misiva del 20 de mayo de 1993 por parte del trabajador. Luego, ambas situaciones –la renuncia y el descuento– están intrínsecamente relacionadas y no pueden ser analizadas una sin la otra.

Efectivamente, el *ad quem* se limitó a razonar de la siguiente forma:

*Así pues de todo lo expuesto, advierte ésta colegiatura que se puede evidenciar que el pago de las prestaciones sociales debidas al trabajador no se cancelaron en debida oportunidad. Además porque de conformidad con lo dispuesto en el art. 59 del C.P.L. que expresamente prohíbe “...Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los **salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores**, sin autorización previa escrita de estos para cada caso, o sin mandamiento judicial...” se deduce de manera lógica, que la empresa demandada retuvo de forma ilegal de las prestaciones sociales del trabajador la suma de **\$954.899** por concepto de preaviso, razón más que suficiente par (sic) concluir que en el presente asunto no se dan los presupuestos de buena fe señalados por la jurisprudencia, que lo exonere de la indemnización por mora.*

Destaca la Sala que de forma evidente para el *ad quem* hubo una relación directa entre el descuento a título de preaviso en favor del empleador y la condena por indemnización moratoria, todo ello, tras la convicción –a la postre equivocada- de que el descuento por preaviso era ilegal porque se había demostrado la terminación del contrato por causa imputable al empleador. No se evidencia un raciocinio autónomo ni preciso que se ocupara de estudiar la conducta del empleador, de forma que convirtió la condena por la sanción del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo en un accesorio de la indemnización por despido injusto del artículo 65 del mismo texto.

Efectivamente, la sanción moratoria a la que fue condenada la empresa demandada para el Tribunal no fue más que una consecuencia directa de haberse hallado ilegalidad en la terminación del contrato de trabajo, de forma que si prosperó el error que la censura le atribuyó al *ad quem*

sobre el efecto de la renuncia del trabajador, la mala fe que de dicho acto encontró el Tribunal de la actuación del empleador, resulta igualmente carente de fundamento. A pesar de no haber sido lo más acertado por el fallador de segundo grado, lo cierto es que para el asunto *sub lite*, lo accesorio ha de seguir la suerte de lo principal.

Bajo este panorama, ciertamente la Sala no advierte que la actuación del demandado hubiera estado revestida de la mala fe que le asignó el Tribunal por haber realizado un descuento al trabajador cuando éste renunció. Tiene dicho la Corporación de tiempo atrás que la sanción moratoria –tanto la prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, como aquella dispuesta en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990-, no son automáticas y que para su aplicación, el juez debe analizar si la conducta del demandado permite comprobar que su actuación fue de buena fe y ajena a la intención de causar daño al trabajador (CSJ SL6621-2017; CSJ SL8216-2016; CSJ SL13050-2017; CSJ SL13050-2017; CSJ SL13442-2017 y CSJ STL10313-2017).

De esta manera, si lo que subyace al proceso es que el empleador descontó \$954.899 de la liquidación de acreencias laborales que correspondía al trabajador por el efecto de su renuncia, lo procedente es considerar que para la época en que ello tuvo ocurrencia -20 de mayo de 1993, aceptada por el empleador el 2 de junio del mismo año-, se encontraba vigente el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo con la modificación introducida por el artículo 6 de la Ley 50 de 1990, el cual en el numeral 5º, disponía:

5. Si es el trabajador quien da por terminado intempestivamente el contrato, sin justa causa comprobada, deberá pagar al empleador una indemnización equivalente a treinta (30) días de salario. El empleador podrá descontar el monto de esta indemnización de lo que le adeude al trabajador por prestaciones sociales. En caso de efectuar el descuento depositará ante el juez el valor correspondiente mientras la justicia decida.

El artículo 6 de la Ley 50 de 1990 permitía que el empleador descontara de la liquidación de prestaciones sociales el valor de 30 días de salario si el trabajador de forma intempestiva finalizaba el contrato de trabajo, a título de indemnización. Con base en ello, la actuación del empleador no tuvo la intención de retener indebidamente dineros que correspondían al trabajador, sino, aprovechar una alternativa que tenía a su favor por ministerio de la ley, muy a pesar de que con la reforma del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo que fuera introducida por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, fuera eliminada del ordenamiento jurídico.

Resulta equivocada la apreciación del *ad quem*, entonces, cuando le bastó con encontrar ilegal la terminación del contrato del demandante para derivar de ello una sanción por mora, casi de forma automática, lo que constituye precisamente el reproche de la censura. Y, de este equivocado raciocinio, se sigue que ante la legalidad de la terminación del contrato a título de renuncia simple, carezca de fundamento aquella.

Por las anteriores razones, el primer cargo planteado es resulta suficiente para quebrar la sentencia impugnada en la forma solicitada en el alcance de la impugnación.

XII. RECURSO EXTRAORDINARIO DE CASACIÓN DE LA PARTE DEMANDANTE

XIII. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

El demandante presentó recurso extraordinario de casación para que la Corte case la sentencia impugnada en cuanto el primer ordinal de la misma condenó a la empresa demandada al pago de la suma de \$9.071.294 por concepto de indemnización por despido sin justa causa, para que en sede de instancia, *«sea reformado y ordene pagar la indemnización según el cargo respectivo»*; y el segundo, ordenó al pago de la sanción prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo *«para que como consecuencia del quiebre ordene pagar de conformidad con la acusación que se hará y en consecuencia se adecúe la condena al verdadero salario del trabajador»*.

Con tal propósito formuló dos cargos por la causal primera de casación, por las vías directa e indirecta, los cuales pese la prosperidad del cargo formulado por la parte demandada, pasan a ser examinados por la Corte habiendo sido replicados por aquella.

XIV. PRIMER CARGO

Acusó la sentencia recurrida de ser violatoria de la ley sustancial por la vía directa, por interpretación errónea del artículo 6º de la Ley 50 de 1990, los artículos 53 y 230 de la

Constitución Política, los artículos 1, 13, 14, 18, 20, 21, 26, 56 y 64 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con los artículos «1618 y siguientes del Código Civil».

En desarrollo del cargo, indicó que el Tribunal se equivocó al tasar la indemnización por despido sin justa causa, dado que el entendimiento del artículo 6 de la Ley 50 de 1990 en torno a los días de indemnización debe ser entendido de forma que el vocablo «*días adicionales*» de salario a título de indemnización, «*sobre*» los días básicos de salario de indemnización por el primer año, se entienda de forma acumulativa y no separada. Es decir, que los días de indemnización previstos en la ley se acumulen sucesivamente en función de la antigüedad del trabajador, de forma que por el primer año se reconozcan 45 días de salario «*y 75 días por cada uno de los años subsiguientes*».

XV. RÉPLICA DEL DEMANDADO OPOSITOR

El demandado actuando como opositor criticó de la demanda de casación que el cargo primero se funda en principios jurídicos pero no en normas que consagren derechos de los trabajadores, que el cargo no fue sustentado en debida forma y que cuenta con nuevos elementos como la solicitud de tasación de la indemnización de forma acumulativa, algo no discutido en las instancias.

XVI. SEGUNDO CARGO

Acusó la sentencia recurrida de ser violatoria de la ley sustancial por la vía indirecta, *«en la modalidad de falta de apreciación de las pruebas y en la no apreciación de otras»* de conformidad con los artículos 1754, 248, 249, 250, 251 y siguientes del Código de Procedimiento Civil, en relación con los artículos 145, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60 y 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y el Decreto 410 de 1971.

Como pruebas mal apreciadas, sin haberlas enlistado, se colige que correspondieron al contrato de trabajo, los documentos demostrativos del pago de *«comisiones, prestaciones, quincenas y otras asignaciones en formatos que aparecen en el expediente»*, la demanda y la contestación de la demanda.

En la demostración del cargo, señaló que el Tribunal dejó de ver que al trabajador sí se le realizaban pagos por terceros en formatos que guardaban estrecha similitud con los utilizados por la empresa y que correspondía a una estrategia comercial para pagarle un salario al trabajador a nombre de otra persona y que por ende, a pesar de la cláusula de exclusividad prevista en el contrato, *«el trabajador sí laboraba para otra empresa»* pero dejó de ver *«que el trabajador estaba laborando para una sola empresa»*.

XVII. RÉPLICA DEL DEMANDADO OPOSITOR

El opositor señaló que el cargo adolece de problemas de técnica dado que no identificó el motivo de violación de la ley

sustancial porque se limitó a decir que ésta se dio por *«falta de apreciación de las pruebas»* y por *«no apreciación de otras»* y sustentó su cargo de forma completa en normas de carácter procesal que no son aptas para fundar un cargo de casación salvo que se propongan como medio.

XVIII. CONSIDERACIONES

Advierte la Sala que los cargos formulados por la parte demandante se enfocaron principalmente en criticar la manera como se liquidaron las condenas concedidas a su favor por el Tribunal, bajo la consideración de que se debía dar un entendimiento diferente a lo previsto en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo y que el salario base de liquidación debía ser compuesto de una manera diferente, incluyendo rubros no reconocidos por el *ad quem*.

Pues bien, ambos reproches necesariamente encuentran fundamento en la sentencia de segundo grado que le fue favorable a la parte actora, de forma que si hubo de prosperar el cargo planteado por la parte demandada y tras el quiebre de la sentencia impugnada se impone una absolución a la sociedad recurrente, por sustracción de materia, carecen de sustento los cargo planteados por el demandante, dado que –se repite–, dependían invariablemente de la sentencia condenatoria de segundo grado que desaparece por la prosperidad del recurso del extremo pasivo y que será reemplazada por la sentencia de instancia que dicte la Corporación.

Por las razones citadas, se releva la Sala de realizar un estudio de fondo de los cargos formulados por el demandante.

XIX. SENTENCIA DE INSTANCIA

Para decidir en instancia, sirven las mismas consideraciones ya hechas en sede de casación, en torno a la descripción del error del Tribunal respecto de la valoración del documento contentivo de la orden de traslado del trabajador a la zona comercial de Medellín, las comunicaciones cruzadas entre las partes cuyo objeto se refería al traslado informado por el empleador, la carta de terminación del contrato de trabajo a instancias del trabajador y los testimonios de Juan Eduardo Pacheco Rojas, Carlos Otálora Acosta y Norman López Arango.

Ya quedó dicho que estuvo demostrada la orden del empleador de trasladar al trabajador *«para cubrir, en calidad de Representante de Ventas, la zona identificada bajo el código No. 2-1-003 con base en la ciudad de Medellín, cuyo territorio de cobertura y clientes se encuentran descritos en la Reseña Territorial que le adjunto a la presente comunicación»*. Así mismo, ya tuvo oportunidad la Sala de referirse a las comunicaciones entre las partes que demostraron la oposición del demandante al traslado y las conminaciones del demandado para su ejecución.

Finalmente, fue objeto de análisis la carta de renuncia del trabajador con fecha del 20 de mayo de 1993, y que fue

aceptada de forma pura y simple por el empleador el 2 de junio del mismo año. De la prueba testimonial, a su turno, se coligió del testimonio de Juan Eduardo Pacheco Rojas que el demandante nunca se trasladó a la ciudad de Medellín y que sus ingresos en la zona donde se encontraba se vieron afectados por la competencia que implicaba la llegada de nuevos trabajadores de la empresa, como él, a la zona dominada por el actor. Señaló que supo del demandante que se oponía al traslado por no haberlo solicitado y porque menguaría sus ingresos, aclarando que no conocía el salario promedio del demandante antes de ser trasladado a Medellín, ni cuál sería el promedio del devengo una vez allí.

El testigo Carlos Otálora Acosta, a su turno, dio fe de cuáles eran las funciones del trabajador demandante y cómo se dio su desvinculación, la que atribuyó a la orden de traslado que había sido formulada por el empleador, aclarando que había sido el mismo trabajador el que lo había solicitado por conveniencias personales y familiares. Y, por último, el trabajador Norman López Arango, coincidió con el dicho del testigo Otálora Acosta en el sentido de atribuir la solicitud de traslado al mismo trabajador demandante, bajo el supuesto de que una ciudad como Medellín le supondría mayores beneficios personales y a su núcleo familiar, lo que inexplicablemente negó con posterioridad, obstaculizando la orden de traslado que había solicitado una vez ya se encontraban en su zona los nuevos representantes de ventas contratados por la compañía. Adujo conocer que las condiciones del traslado suponían mantener los mismos

ingresos que recibía en la zona original mientras se adecuaba a la nueva zona comercial, a lo que en todo caso, se rehusó.

Finalizó señalando que nunca cumplió la orden de traslado y que las condiciones comerciales en Medellín correspondían a condiciones iguales o mejores que las que tenía el demandante en la zona de Sincelejo, y que dado el abandono que había tenido la zona de destino se había pensado en la gestión del demandante para ejecutar su labor allí.

Como se expuso en las consideraciones de la sede extraordinaria, no se advierte por parte de la Sala que la motivación del empleador para imponer un traslado de sede de prestación del servicio e insistir en el mismo, hubiera estado precedido de una razón arbitraria y caprichosa. Por el contrario, fueron objetivas las razones que llevaron al empleador a hacerlo y a confiar, incluso, en la petición que en tal sentido hizo el demandante según se deduce de los testigos traídos al proceso y que merecen para la Corporación plena credibilidad. Luego, la renuncia imputable al empleador, o despido indirecto, verdaderamente no tuvo lugar, dado que no se demostró la ilegalidad en el actuar de éste como para derivar de ello la indebida terminación del contrato.

Sobre el despido indirecto, la Sala ha tenido la oportunidad de pronunciarse en el sentido de señalar que se configura cuando el empleador incurre en alguna o algunas de las causales previstas en el literal b) del artículo 7º del

Decreto 2351 de 1965 que modificó el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y, aunque, en principio se ha señalado que al trabajador le basta con acreditar la terminación del contrato de trabajo para impetrar judicialmente los efectos de su terminación injusta, en este caso también le corresponde demostrar que la decisión de renunciar obedeció a justas causas o motivos imputables al empleador. Pero si este último, a su vez, alega hechos con los cuales pretende justificar su conducta, es incuestionable que a él le corresponde el deber de probarlos; situación muy diferente acontece cuando el empleador rompe el vínculo contractual en forma unilateral, invocando justas causas para esa decisión, en cuyo caso el trabajador sólo tiene que comprobar el hecho del despido y al patrono las razones o motivos por él señalados (CSJ SL16561-2017, CSJ SL12499-2017, CSJ SL15927-2017, CSJ SL16281-2017, CSJ SL16373-2017, CSJ SL14877-2016, CSJ SL14877-2016, CSJ SL, 22 abril 1993 radicado 5272, reiterada en sentencia CSJ SL, 9 agosto 2011, radicado 41490 y CSJ SL18344-2016).

De esta manera, correspondía al trabajador demostrar las razones en las que fundó la responsabilidad del empleador en la renuncia, más allá de su propio dicho. Para el asunto *sub lite*, debía probar que la orden de traslado del 30 de abril de 1993 constituía un verdadero abuso del *ius variandi* locativo del empleador, lo que no pasó de ser una hipótesis del demandante carente de demostración.

Por las razones antedichas, en adición a las vertidas en sede extraordinaria, se confirmará la sentencia de primera instancia en su integridad.

Costas en las instancias a cargo de la parte demandante.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo del demandante recurrente, pues su recurso no salió avante y fue replicado. Se fijan como agencias en derecho la suma de tres millones quinientos mil pesos (\$3.500.000), que se incluirán en la liquidación que el juez de primera instancia haga, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

XX. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia dictada el veinticinco (25) de agosto de dos mil diez (2010) por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **FÉLIX ARTURO GUERRERO PAVA** en contra de **LABORATORIOS GENFAR S.A., MARIO MOLANO MORALES** y **ALFA ROSA RODRÍGUEZ** en lo que respecta a la imposición de las condenas descritas en el numeral 1º de la parte resolutive del fallo impugnado.

En sede de instancia, la Corporación dispone **CONFIRMAR** en su integridad la sentencia proferida por el Juzgado 4º Laboral de Descongestión del Circuito de Bogotá el treinta (30) de junio de dos mil nueve (2009), corregida mediante providencia del seis (6) de julio del mismo año, por la cual se absolvió a los demandados de todas las pretensiones elevadas en su contra.

Costas en sede extraordinaria y en sede de instancia como quedó dicho en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.

ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA

OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA

GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ
(Salvamento de voto)