

República de Colombia

Corte Suprema de Justicia

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACIÓN LABORAL

Magistrado Ponente: GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA

Radicación No. 24336

Acta No. 52

Bogotá D.C., treinta y uno (31) de julio de dos mil seis (2006).

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por el apoderado de la empresa ICOPINTURAS S.A., contra la sentencia del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, Sala Laboral, de fecha 11 de diciembre de 2003 proferida en el proceso ordinario laboral promovido por CARLOS ENRIQUE VALEST GARCÍA.

I. ANTECEDENTES

1. Para lo que al recurso extraordinario incumbe, basta decir que CARLOS ENRIQUE VALEST GARCÍA demandó a la empresa recurrente para que fuese condenada al pago de la indemnización por despido sin justa causa indexada, más las costas del proceso.

Como sustento de las anteriores pretensiones adujo los siguientes hechos: 1) Prestó servicios a la demandada entre el 27 de marzo de 1981 y el 20 de mayo de 1998; 2) Desempeñó el cargo de Gerente de Ventas Zona Norte en la ciudad de Barranquilla; 3) El salario promedio mensual último ascendió a \$2'575.120,00, incluida la bonificación que habitualmente le pagaba en cuantía de \$158.120,00; 4) Mediante comunicación del 20 de mayo de 1999, la empleadora dio por terminado el contrato de trabajo unilateralmente y sin justa causa, narrando una serie de hechos falsos y alejados de la realidad, pues se le ordenó su inmediato, repentino e imprevisto traslado a la ciudad de Bogotá, evidenciándose con ello una desmejora; 5) Mediante cartas fechadas los días 5, 7 y 14 de mayo de 1999, expuso en forma amplia, razonable y respetuosa una serie de consideraciones ciertas que lo perjudicaban con dicho traslado, las cuales fueron desatendidas por la demandada en sus dictatoriales cartas de 3, 7 y 11 de mayo de 1999, puesto que de acuerdo con la jurisprudencia si el ius variandi empresarial no tiene en cuenta los derechos de los trabajadores, sería dotar a la empresa de un arma terrible, cual es la facultad de despedir libremente a sus trabajadores bajo simulación de un cambio de lugar de trabajo y, 6) Era tal la premeditación del despido que desde el 9 de mayo de 1999, la empresa lo sacó de las estadísticas de ventas que realiza la entidad y, en su lugar, incluyó el nombre de Luis Fernando Echeverri, persona a quien tenía contactada y que ingresó a la empresa el 18 de mayo de 1999.

2. Al responder el libelo, la convocada al plenario aceptó la relación contractual y sus extremos;

sobre los demás hechos manifestó que no eran ciertos o que no le constaban. Propuso las excepciones de inexistencia de obligaciones, prescripción, pago y compensación.

3. El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Barranquilla, mediante sentencia del 5 de octubre de 2000, absolvió a la demandada de todos los cargos formulados en su contra.

II. LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL

Por apelación formulada por la parte demandante conoció el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, Sala Laboral, Corporación que mediante la sentencia aquí acusada revocó la del Juzgado y en su lugar condenó a la demandada a pagar al actor la suma de \$77.740.637,00 por concepto de indemnización por despido sin justa causa, más la respectiva actualización de acuerdo con el certificado del Banco de la República.

Dijo el Tribunal que en ejercicio del *ius variandi*, el empleador no debe afectar la dignidad, la seguridad y el honor de los trabajadores o sus intereses y derechos mínimos, ni tomar como razones válidas aquellas que condujeran a esas afectaciones, teniendo en cuenta que la situación del trabajador no sea desmejorada puesto que debe tenerse en cuenta el principio de la condición más beneficiosa, no pudiendo utilizarlo de manera caprichosa sino por razones objetivas, técnicas, de organización o de producción.

En el caso bajo examen, estimó el Tribunal, que el trabajador en su oportunidad solicitó a la empresa estudiar las razones que aducía y que iban en detrimento con su situación, es decir, la enfermedad de una de sus hijas, el gasto en vestuario por el cambio de clima, cambio de plantel educativo, la búsqueda de nueva vivienda, lo cual se dificultaba aún más en tanto existía un tiempo perentorio entre la solicitud y la fecha de traslado que era relativamente corto, argumentos expuestos mediante las comunicaciones obrantes a folios 15, 17 y 19, aun cuando la demandada no los aceptó, éstos son indiscutible y notoriamente ciertos.

Agregó que a pesar de que en la carta que reposa a folio 14 la empresa expresó que estaban seguros de que el actor solucionaría sus necesidades de educación y salud de su familia y que igualmente asumiría los gastos correspondientes por el traslado, le aclaró que el salario no sería ajustado por ese motivo, sin embargo, el juzgador resalta que la empleadora no hizo mención a la forma como se resolverían tales necesidades, remitiéndolo a un contrato diferente el de la sucursal de Bogotá, cambiándole las reglas de juego pactadas, pues si bien es cierto que en el contrato se acordó la posibilidad de traslado a otra ciudad, también lo es que en la misma cláusula se dijo que ello era viable siempre que el cambio no implicara desmejora en la remuneración ni en la categoría del empleado.

Consideró que no se necesitaban mayores análisis ni estudio para concluir que el traslado a la ciudad de Bogotá significaba un perjuicio económico para el demandante, quien llevaba trabajando para la empresa en la ciudad de Barranquilla 18 años.

Además, que no se demostró que por el cargo que desempeñaba (Gerente de Ventas Zona Norte), su traslado fuese indispensable por razones del servicio, ya que fluía el desconocimiento laboral del mercado de las ventas por parte del demandante, y no era aconsejable que éste se enfrentase posteriormente al rol de las ventas en dicha capital.

Por las razones anteriores concluyó que hubo despido injusto y por tanto, la demandada ha debido indemnizar al actor "si ya no lo iba a necesitar o trasladarlo a un nuevo sitio de trabajo, pero en estos casos pactando y acordando con el trabajador las nuevas condiciones, no

imponiéndoselas, y sin causarle perjuicios económicos, el cual efectivamente ocurriría en este caso si se le mantenía el mismo salario básico", y en tanto la sociedad empleadora no mostró deseos de un efectivo trasladado acordado, pues no ofreció facilidades o compensaciones para el traslado en general, "quedándole al Tribunal la impresión de querer únicamente evitarse el pago de la indemnización a que legalmente estaba obligada por su decisión unilateral de prescindir de sus servicios."

III. EL RECURSO DE CASACIÓN

Fue interpuesto por la parte demandada y con él pretende que la Corte case totalmente la sentencia del Tribunal y, convertida en sede de instancia, confirme la proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Barranquilla.

Con ese propósito y acudiendo a la causal primera de casación laboral formuló un cargo por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo (Subrogado por el 6º de la Ley 50 de 1990), en relación con los artículos 55, 56, 58 numeral 6, aparte a) del 62 (subrogado por el 7 del Decreto 2351 de 1965), en consonancia con los artículos 27, 30, 1494, 1495, 1501, 1502, 1527, 1602, 1608, 1618, 1621 y 1622 del Código Civil, violaciones de fin a las que se llegó por la inobservancia de lo dispuesto por los artículos 48, 51, 52 y 61 del Código de Procedimiento Laboral y de los artículos 31, 33, 34, 37, 40, 174, 175, 176, 177, 181, 183, 187, 194, 195, 200, 201, 213, 218, 220, 224, 226, 228, 244, 246, 248, 250, 251, 258 y 305 del Código de Procedimiento Civil, aplicables por mandato expreso del artículo 145 del Código de Procedimiento Laboral, como de los artículos 51 y 55 de la misma obra.

Violación que, aduce, tuvo origen en los evidentes errores de hecho al dejar de apreciar los memorandos del 3, 7 y 11 de mayo de 1999 (Folios 78 a 81) y, los testimonios de Carlos Sabogal, María T. Noguera y Alberto Saiz (Folios 222 a 224, 228 a 230 y 231 a 233, respectivamente.

Como pruebas indebidamente apreciadas denuncia las cartas de 3, 7, 11 y 20 de mayo de 1999, obrantes a folios 14, 16, 18 y 20.

Atribuye al Tribunal la comisión de los siguientes errores de hecho:

1. No dar por demostrado, estándolo, que el empleador objetivamente requería trasladar al demandante y,
2. No dar por demostrado, estándolo, que la negativa del demandante para trasladarse es justa causa de terminación del contrato.

Para su demostración manifiesta que el Tribunal incurrió en un dislate cuando afirmó que el demandante fue despedido por haberse trasladado de Barranquilla a Bogotá con desmejora salarial e incremento de sus gastos, por cuanto no es cierto que la sociedad hubiera desmejorado salarialmente al actor en tanto de conformidad con la comunicación que obra a folio 14 se le informó que la empleadora cumpliría con las exigencias legales para estos eventos y, mediante la misiva que reposa a folio 16 le comunicó que la empresa asumiría los gastos correspondientes al traslado, aclarándole que el salario no se le reajustaría por tal motivo y, en la carta del 11 de mayo (Folio 18), se le manifiesta que todos los inconvenientes expuestos por el trabajador eran solucionables.

El segundo dislate que le endilga al juzgador lo relaciona con la afirmación que hizo esa

Corporación en el sentido de que los argumentos expuestos por el trabajador para no aceptar el traslado (Folios 15, 17 y 19), aún cuando no los aceptó la demandada, son indiscutible y notoriamente ciertos, pues no se registra una sola prueba tendiente a demostrar la veracidad de las excusas dadas por el trabajador en su momento para negarse a aceptar el traslado porque no basta aducir empíricas excusas o relacionar supuestos daños y perjuicios sin atender la orden de traslado como en la jurisprudencia de esta Corte se predicara. "Además, en materia probatoria, tanto está obligado el empleador a acreditar la justa causa como el trabajador a demostrar -en este caso- las razones que esgrimió en su momento para desatender la orden de traslado que le fue impartida."

En cuanto que no se demostró la necesidad del traslado, también la censura enrostra al fallador otro díslate en razón a que si hubiera apreciado la prueba documental de folios 78 a 81, en ésta se registran los motivos que condujeron al empleador para impartir la orden de traslado, encontrando que dicho traslado obedecía a hechos y circunstancias reales y urgentes como se indicaba en la comunicación de folio 14, es decir, por necesidades apremiantes de la empresa, las cuales también quedan demostradas con los testimonios de las personas anteriormente relacionadas, a los cuales, seguidamente el censor se refiere.

Manifiesta que el análisis de las pruebas anteriores obliga a revisar el contenido de las denunciadas como erróneamente estimadas para desentrañar que verdaderamente se dieron necesidades apremiantes; traslado e instalación urgente en Bogotá para resolver necesidades también muy urgentes del negocio y, las que aunadas a los testimonios no solo dan cuenta del amplio conocimiento que el demandante tenía del mercado, sino de los clientes y de los productos, dejando sin fundamento la consideración del Tribunal en el sentido de que no se demostró lo indispensable de dicho traslado por razones del servicio, por desconocimiento laboral del mercado de las ventas por parte del demandante.

Anota que "la buena fe (art. 55 del CST) no es principio del que únicamente se puede predicar su infracción por parte del empleador, ella también comprende por igual al trabajador más en casos en los que éste se abstiene de cumplir una orden impartida por el empleador para el desarrollo de su objeto social. Al mismo tiempo, la obediencia y la fidelidad (art. 58 ibídem) son obligaciones del trabajador para con el patrono, que en el caso de ser desatendidas requieren prueba, no simplemente enunciarlas para que se materialicen. En este orden de ideas la obediencia es una consecuencia de la responsabilidad del trabajador y que abarca, en un sentido más amplio, la responsabilidad del empleador frente al Estado por el mando que se le concede en la organización del trabajo que, en casos concretos y cuando el trabajador se niega a cumplir una orden debe acreditar procesalmente las razones que haya tenido para desobedecer."

Por último, agrega que de conformidad con la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia y de la Constitucional, el ejercicio del *ius variandi* por el empleador debe ser objetivo, digno, justo, es decir, que el empleador realmente cuente con razones válidas, materialmente posibles y propias para atender el objeto social de la empresa, todo lo cual se dio en el caso mientras que contrariamente a ello, el demandante omitió demostrar las suyas cuando se negó a atender la orden impartida, al igual que en el proceso en donde reclama la ilegalidad de su retiro y permiten concluir que el empleador fue asistido de razones válidas y justas para terminar el contrato de trabajo.

IV. LA RÉPLICA

Por su parte, el replicante se opone a la prosperidad del cargo aduciendo para ello que el alcance de la impugnación está deficientemente formulado por cuanto el recurrente no manifestó cómo debe quedar la sentencia impugnada una vez haya sido quebrantada.

Considera que la censura no demostró, como era su obligación, que la convicción del juzgador se produjo de manera equivocada, es decir, no demostró error fáctico alguno por lo cual ha de entenderse que dentro del ámbito de valoración de las pruebas de que gozan los Tribunales, no se ha producido el entendimiento erróneo de los medios instructorios que le sirvieron al sentenciador para decidir la controversia.

V. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

La razón no acompaña a la parte opositora en la crítica que hace a la demanda, específicamente en lo relacionado con el alcance de la impugnación, pues del planteamiento del mismo a las claras se establece que lo pretendido por el recurrente es el quiebre total de la sentencia recurrida, y desde luego que una vez casada no es necesario que quien recurre deba señalar cómo ha de quedar, por la sencilla razón de que ya ha sido anulada, lo que significa que ha desaparecido del mundo jurídico, siendo, por consiguiente, inane hacer la manifestación a la que se refiere el replicante.

El asunto de fondo y materia del debate está relacionado con la calificación de la terminación de la relación contractual entre las partes, pues mientras el demandante alega, y así lo halló demostrado el ad quem, que su desvinculación del empleo fue consecuencia de un despido injusto, la demandada sostiene que sí hubo despido pero con justa causa, radicada en la actitud del accionante de desconocer reiteradamente la orden impartida de trasladarse a laborar de la ciudad de Barranquilla a la ciudad de Bogotá, con lo cual, a su juicio, infringió el régimen de sus obligaciones, tal como lo dejó consignado en el documento de folio 20 del expediente.

Comienza el impugnante el desarrollo de su acusación afirmando que se equivocó el Tribunal cuando concluyó que el actor fue despedido por no haberse trasladado de Barranquilla a Bogotá, con desmejora salarial, e incremento de sus gastos con el traslado. Aún cuando de la forma como hizo esa manifestación el fallador de la alzada es razonable concluir que corresponde a la presentación de los hechos relevantes del proceso y no a una conclusión con incidencia en la resolución que tomó, si se entendiese que en realidad es una inferencia, debe tenerse en cuenta que más adelante el Tribunal precisó lo referente a los mayores gastos que se causaban al trabajador con ocasión de su traslado, afirmando que "... no se necesitan mayores análisis ni estudio para demostrar que se da un perjuicio económico cuando se traslada a una persona de una ciudad en la cual lleva un considerable lapso de tiempo viviendo allí, como es el caso del actor, que llevaba viviendo y trabajando en Barranquilla con la misma empresa 18 años continuos (fl. 25) a una distante, Bogotá, lo que implica traslado de su familia y cambio en las condiciones sociales y de vida...".

De la forma como discurrió el Tribunal es dable colegir que la conclusión sobre los mayores gastos que se ocasionarían al demandante no la extrajo en concreto de lo que encontró acreditado en alguno de los medios de convicción del proceso, de tal suerte que desde esa perspectiva le asiste razón a la empresa impugnante, pues es claro que para hallar justificación en los motivos que adujo el actor para no aceptar su traslado no se refirió a ninguna prueba de manera específica.

Empero, sostiene seguidamente el

recurrente que "...no registra el informativo una sola prueba que demuestre lo 'indiscutible y notoriamente cierto' de las excusas que diera el trabajador en su momento para negarse a aceptar el traslado". Pero esa expresión general en la que no se puntualizan defectos valorativos a medios de convicción debidamente puntualizados y en la que se aduce la falta de elementos de prueba no es suficiente para demostrar los desaciertos de hecho que se le atribuyen al juzgador, pues como lo ha explicado esta Sala de la Corte, "... le es vedado revisar el expediente a fin de establecer la ausencia de pruebas, dado que esta Corporación en sede de casación carece de facultades propias de los juzgadores de instancia, habida cuenta que en materia probatoria solo puede confrontar pruebas que en criterio del recurrente hayan sido erróneamente apreciadas o inestimadas siendo el caso hacerlo; lo que quiere decir, que la Corte debe ubicarse siempre en el terreno donde la prueba exista objetivamente". (Sentencia del 30 de junio de 2005. Radicado 25103).

El impugnante asevera que existen tres pruebas que acreditan que la empresa asumiría los gastos de traslado, sin que se presentara desmejora en el salario del trabajador. Sin embargo, del contenido de esos documentos no se deduce de manera incontestable que el actor no sufriera desmejora salarial por el hecho de su traslado, desmejora ocasionada en los mayores gastos por los que tendría que responder.

En efecto, en la comunicación de folio 14 por medio de la cual la empresa demandada dispuso la transferencia del actor a Bogotá, le dijo que "Ico Pinturas cumplirá a cabalidad con los requerimientos establecidos por la ley para este evento". Mas de lo allí manifestado no puede entenderse que esa empresa se hiciera responsable por los mayores gastos que se generaran para el señor VALEST por el traslado, pues se refirió de manera genérica a los establecidos por la ley, mas sin precisar cuáles serían, pues respecto de los costos por educación, cambio de residencia y vestuario a los que aludió el actor, nada se dijo en ese documento.

En la comunicación de folio 16, con la cual se dio respuesta a la solicitud del trabajador de reconsiderar el traslado, se le indicó por la convocada al proceso que "... asumiremos los gastos correspondientes por su traslado y aclararle que su salario no será reajustado por tal motivo". De lo allí expresado no se deduce que el traslado no implicara una desmejora salarial para el actor, pues si bien se ratificó que los gastos del traslado los asumiría la empresa, se le aclaró que no existiría aumento salarial. Si el actor argumentó para pedir que se reconsiderara su traslado que su salario debería aumentarse considerablemente teniendo en cuenta que ello implicaría "también el traslado de mi familia, menaje doméstico, pago de arriendo de inmueble, cambio de planteles educativos y de vestidos, ya que pasaríamos de un clima caliente a uno frío", no incurrió en un desacierto ostensible el Tribunal si no encontró que con la documental trascrita se demostraba que el trabajador no sufriría una desmejora salarial, puesto es razonable entender que al manifestársele que no se le aumentaría su salario, los mayores gastos que alegó, en realidad implicaban una efectiva disminución en su ingreso salarial, pues pese a recibir la misma suma por concepto de salarios, debería atender mayores obligaciones.

En la comunicación de folio 18, es cierto que se le indicó al actor que "...los inconvenientes manifestados por usted son solucionables...", pero en concreto no se le dijo cómo podrían ser solucionados ni qué pasaría con su retribución salarial frente a los mayores gastos por él alegados en que tendría que incurrir, de suerte que no se equivocó ostensiblemente el fallador de la alzada en la valoración probatoria de esa misiva si no halló en ella prueba de la ausencia de la desmejora salarial del actor.

No obstante lo anteriormente expuesto, debe la Corte puntualizar que al referirse a la situación

del actor, afirmó el Tribunal que "...además no se demostró que por su cargo de Gerente de Ventas Zona Norte, su traslado a Bogotá fuese indispensable por razones del servicio, ya que fluía el desconocimiento laboral del mercado de las ventas por parte del demandante, y no era aconsejable que éste se enfrentase posteriormente al rol de ventas en dicha capital" (Folio 284).

Para rebatir esa inferencia en el cargo se denuncia la falta de apreciación de los documentos de folios 78, 79, 80 y 81 que, se asevera, registran los motivos que condujeron a la empleadora para dar la orden de traslado a Bogotá. Del examen de esos medios de convicción, surge objetivamente lo siguiente:

1. En el memorando dirigido por el Gerente UEN Arquitectónica al Director Estratégico de Pinturas se proponen varios cambios a la forma de operación de esa área, para optimizar los recursos existentes y con la reasignación de clientes a un responsable de ventas, dividiendo al país en dos zonas para prestar una mejor atención, una en Bogotá y otra en Barranquilla. Se afirmó en dicho documento que como el personal existente era limitado, debía disponerse de las personas de más experiencia en la compañía para desarrollar trabajos específicos, que permitiera el incremento de las ventas de producto inmediatamente. Se sugirió allí un plan de acción y en relación con el demandante se propuso que " la persona que se contrate para concesionarios atiende y reasigne los cliente (Sic) que en este momento atiende el Sr. Carlos Valest, porque como lo dije en el punto 1 allí se atienden Pintacasas, Grandes Almacenes, Concesionarios, Pintureros, Industrias Etc. (Clasificación varios) y NO existe una identidad de canal como es mi idea plantear en la compañía, así mismo sugiero que los supervisores de Pintacasas Bogotá soporten más la venta externa y tengan un Coordinador para lo cual sugiero aprovechar la experiencia del señor Valest para esa actividad en Bogotá, la idea es que el señor Valest atienda el Canal de Ventas Directas de Pintureros, Constructores e Industria que es el tipo de clientes en que el habitualmente ha venido trabajando y existe un potencial de trabajo por el terremoto de Armenia, como lo mencioné anteriormente, trabajo que también debe coordinarse desde la ciudad de Bogotá...".

2. Por su parte, en el documento de folio 80 el mismo gerente manifestó el 7 de mayo de 1999: "Como el problema de VENTAS es bastante crítico, solicito a usted me brinde alguna alternativa de carácter temporal mientras se define la situación del SR. Valest, ya que los negocios que se están presentando requieren una atención personalizada inmediata".

3. Y en el que obra a folio 81, suscrito el 11 de mayo de 1999, afirmó que "... usted ha manifestado que podemos disponer TEMPORALMENTE del Sr. Alberto Castro, persona que hasta el día de ayer se venía desempeñando en el área de Logística, y, que por la necesidad apremiante de Ventas reforzará a partir de la fecha el canal de ventas directas mientras se define la situación de traslado del Sr. Valest".

Del examen conjunto de los anteriores medios de prueba concluye la Corte que el traslado del actor estuvo originado en razones relacionadas con el desarrollo de la actividad económica de la empresa en el área de la UEN Arquitectónica, a raíz de los cambios que se planeó introducir por su gerente para optimizar los recursos existentes y que implicaba, entre otras modificaciones, la reasignación de clientes, la división del país en dos zonas para prestar una mejor atención y la disposición de las personas de más experiencia en la compañía debido a que el personal existente era limitado. Esos cambios requerían de personal de ventas directas en la ciudad de Bogotá, para lo cual se precisaba que el señor VALEST, aprovechando su experiencia, atendiera el canal de ventas directas de pintureros, controles e industria, que era el tipo de clientes con el que había

venido trabajando. Los documentos de folios 80 y 81 acreditan, a su turno, que según el citado gerente, el problema de ventas era crítico y que había una necesidad apremiante de ventas.

Por manera que en realidad sí existieron razones originadas en necesidades de su actividad económica, para que la empresa demandada dispusiera el traslado del demandante a la ciudad de Bogotá.

Por lo tanto, se equivocó el Tribunal cuando concluyó que "no se demostró que por su cargo de Gerente de Ventas Zona Norte, su traslado a Bogotá fuese indispensable por razones del servicio, ya que fluía el desconocimiento laboral del mercado de ventas por parte del demandante, y no era aconsejable que éste se enfrentase posteriormente al rol de ventas en dicha capital".

Y esa equivocación se presentó igualmente en la valoración de la prueba testimonial, cuyo examen es posible en sede de casación por haberse demostrado un desatino en el examen probatorio de la prueba calificada. Así, como lo pone de presente la acusación, el testigo Carlos Arturo Sabogal manifestó al referirse al traslado del actor que "...se necesitaba de su experiencia para reforzar la zona centro del país la cual estaba muy baja en ventas" (folio 223). Por su parte, Alberto Saíz, depuso que "...en un esquema de organizacional que se le presentó (sic) a la gerencia comercial (sic) se corrige general se requería los servicios de las personas que más conocieran de la marca en Bogotá y en el centro del país, debido a que en ese preciso instante no existía personal disponible con experiencia se solicito al señor VALEST se trasladara a Bogotá para prestar sus servicios en esta Ciudad para lo cual la compañía se comprometía a cubrir todos los gastos de traslado ocasionados a raíz de dicha propuesta, el señor VALEST después de la primera comunicación en la que se le hizo esta solicitud el señor VALEST alegó problemas de índole familiar y personal que le impedían (sic) su traslado, pero por la difícil situación de ventas de la compañía en esta zona del país se le dijo que era imperante su presencia en Bogotá para lo cual se coloco (sic) una fecha en la cual debía presentarse en la oficina de esta Ciudad" (Folio 232).

Aparte de que los referidos testimonios dan cuenta de la experiencia del promotor del pleito en materia de ventas, también informan de los motivos que tuvo la empresa para decidir su traslado a Bogotá, fundado en el esquema organizacional presentado a la gerencia regional y en la situación de las ventas en el centro del país, de modo que lo que ellos acreditan desvirtúa la comentada inferencia del Tribunal sobre falta de prueba de razones para el traslado por necesidades del servicio.

En consecuencia, el cargo es fundado. Pese a ello, no habrá de casarse la sentencia porque en sede de instancia la Corte obtendría la misma conclusión del Tribunal, por las siguientes razones:

Como es factible deducirlo del contenido de la documental de extinción del contrato, el análisis en torno al acto jurídico de despido comporta indefectiblemente el estudio de la figura del *ius variandi*, como expresión de la potestad subordinante del empleador fundada en el segundo elemento de la relación de trabajo, en dirección de establecer sí, como lo afirma el actor, la demandada no podía imponerle un cambio en el lugar de la ejecución del contrato de trabajo y en la consiguiente prestación de sus servicios, lo cual haría ajustada a derecho su negativa a cumplir la instrucción empresarial de trasladarse en los términos y condiciones que le dispuso, e injusta la decisión unilateral de terminarle el contrato de trabajo.

La jurisprudencia de esta Corte en punto a esta facultad del empleador para modificar las condiciones de prestación de servicios del trabajador ha explicado que 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 constitucionales, legales o contractuales, radicados en los derechos del trabajador, su honor y su dignidad. Y en relación con el cambio de la sede en que el trabajador presta sus servicios, ha puntualizado esta Sala de la Corte:

" De tiempos pretéritos la Corte ha venido ocupándose del ius variandi locativo para reiterar que '...la movilidad del personal no es una facultad del empleador, unilateral y omnímoda, puesto que no se puede disponer del trabajador como si fuese una máquina o una mercancía, ya que él 'echa como las plantas, sus propias raíces'. Es evidente que el trabajador tiene un legítimo derecho a la inmovilidad, que le permite organizar su vida personal, social y familiar sin trastornos innecesarios".

"El cambio de la sede de trabajo, que implica cambio de localidad, o sea el traslado en sentido propio, debe tener unos límites genéricos (causa justificativa de la actuación empresarial y respeto a los derechos adquiridos del trabajador), además de unos límites específicos, propios o impropios, como pueden ser el criterio de la antigüedad y el de las cargas empresariales, respectivamente. En todo caso debe obedecer a criterios objetivos, y no puede imponerse sobre la base de un pacto impuesto y además ambiguo, el cual se prevé el cambio de 'dependencia' pero no el de 'localidad, y menos aun entendida como cambio de ciudad y de región". (Sentencia de la Sección Primera del 9 de noviembre de 1989. Radicado 1839).

Y en la sentencia de la Sección Segunda del 7 de octubre de 1996, radicación 8004, en la que se trajo a colación el criterio vertido en la del 21 de noviembre de 1983, se dijo:

"De la cláusula contractual no se puede derivar un error de hecho manifiesto y mucho menos con trascendencia jurídica, toda vez que su simple estipulación no habilita jurídicamente al empleador para hacer traslados unilaterales al trabajador, sin que existan razones valederas para ello y mucho menos cuando el perjudicado con tal medida adujo las que a su juicio eran más que suficientes para oponerse razonablemente al mismo. Dicha cláusula es ineficaz en la medida que procura para el empleador facultades o poderes omnímodos que lesionan la libertad del trabajador, desborda el jus variandi y desconoce los derechos fundamentales que se constituyen como límite al poder subordinante del empleador.

Así se desprende del literal b del artículo 1 de la Ley 50 de 1990, cuando dispone que la facultad de subordinación y dependencia no puede afectar "el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país...".

En la misma dirección apunta el último párrafo del artículo 53 de la Constitución Nacional, cuando dispone que "La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores".

La anterior normatividad también rige en el ámbito de la empresa, por lo tanto el empleador no puede sustraerse a ella a través de su régimen interno, porque es a partir de la observancia de esos conceptos relativos a derechos fundamentales de primera generación como se garantizan los derechos atinentes a la persona del trabajador, que por mandato de la propia Constitución Política y la Ley no son susceptibles de acuerdo incondicional entre las partes.

Esta Sala en Sentencia del 21 de noviembre de 1983 se pronunció sobre este tema de la siguiente manera:

" Enseña la doctrina, en todo caso, que el ejercicio del derecho de traslado del trabajador como manifestación del jus variandi, tiene siempre significación excepcional, sin que quepa encuadrarlo, en forma alguna, dentro del catálogo general de las facultades normales del poder de dirección del empresario (no es normal en el sentido de que requiere justificación especial). Y se ha indicado que si la empresa utilizase de una manera omnímoda la facultad de traslado, estaría en posesión de una auténtica patente de curso laboral frente al trabajador, convirtiéndose, en la práctica, en un libre despido encubierto. También se ha dicho que si el derecho a ordenar el traslado no tiene en cuenta las necesidades del servicio y los derechos del trabajador, sería dotar a la empresa de un arma terrible, cual es la de facultarle a despedir libremente a sus trabajadores".

Es claro entonces que de conformidad con la jurisprudencia de esta Corte, el empleador puede modificar las condiciones y el lugar de trabajo, siempre que esa orden no signifique un cambio esencial en la materia objeto del contrato, ni una lesión en el honor, la dignidad, la seguridad y los derechos mínimos del trabajador. Asimismo, con fundamento en la buena fe que debe regir la ejecución de los contratos de trabajo, deben existir razones válidas para exigir la prestación del servicio en un lugar distinto al inicialmente contratado, tal como se precisó en la sentencia de junio 12 de 1985, Radicación 8230; razones que, desde luego, debe conocer de antemano el trabajador puesto que el cambio de ciudad conlleva por sí mismo un traumatismo no solo para él sino también para su familia en menor o mayor grado, pues, como lo ha explicado la jurisprudencia, cuando se cambia el lugar de la sede de trabajo no se trata de la reubicación de una maquinaria de trabajo, sino de un ser humano cuyo núcleo laboral, social, familiar y económico tiene asentamiento en la ciudad o en el lugar en donde inicialmente fue contratado para prestar servicios y, por supuesto, un cambio de sede genera, como ya quedó dicho, un traumatismo en mayor o menor escala.

En el caso bajo examen, la demandada adujo que el traslado del actor a la ciudad de Bogotá era apremiante e imprescindible, según dan cuenta las comunicaciones que reposan a folios 14, 16, y 18 del cuaderno principal, sin que en estas misivas se expusieran las razones que le explicaran al trabajador la urgencia en el cambio de su sede de trabajo. Y de conformidad con la que corre a folio 20 del mismo cuaderno, se tomó la decisión de terminar el contrato de trabajo invocando como justificación para ello el incumplimiento de las obligaciones del trabajador, pues en los términos de la cláusula primera literal b) de dicho contrato, el trabajador tenía la obligación de prestar servicios personales en cualquier ciudad del país en donde la empresa tuviera dependencias.

Empero, si bien, como quedó visto, la demandada demostró en el proceso las razones que tenía para el traslado del actor, no se las informó a este puntualmente a fin de que pudiera sopesarlas y, adicionalmente, de los medios de convicción no surge con meridiana claridad que el cambio de sede de trabajo revistiera una inminencia tal que obligara al trabajador a su desplazamiento en el breve lapso que le fue otorgado para ello.

Por otra parte, del texto del contrato de trabajo visible a folios 7 a 9, al igual que de sus cláusulas modificatorias obrantes a folios 10 y 11 del cuaderno de instancias, se desprende que ciertamente el trabajador se obligó a aceptar cualquier otro empleo u oficio a donde lo promoviera la empresa dentro de sus dependencias en cualquier ciudad del país, "siempre que el cambio no implique

desmejora en la remuneración ni de la Categoría del Empleado", estableciéndose así por acuerdo entre las partes una modalidad del *ius variandi* pero con una importante restricción impuesta por aquellas, que desde luego debe producir efectos jurídicos: el traslado no puede implicar una desmejora salarial ni de categoría del trabajador.

Por lo tanto, la facultad para modificar las condiciones de prestación del servicio de que goza un empleador, que no requiere incluso de consagración contractual expresa, en este específico evento fue limitada por la voluntad de las partes, en términos similares a los pregonados por la jurisprudencia, de manera que en cumplimiento de la cláusula contractual de marras estaba el trabajador en la facultad de exponer las razones para solicitar la reconsideración de su traslado, argumentando que el mismo, aparte de los traumatismos familiares que causaba, le ocasionaba un detrimento económico y para solicitar entonces que esa pérdida en su retribución le fuera compensada.

Y a pesar de los reiterados argumentos y razones expuestos por el demandante a su empleadora indicándole los perjuicios de orden económico, familiar, educativo, locativo y de la salud de su hija que le significaba su traslado a la ciudad de Bogotá, según se lee en las comunicaciones dirigidas a su empleador (Folios 15, 17 y 19), se hizo caso omiso de los mismos, limitándose a manifestar esa empresa que estaban seguros de que podría solucionar los problemas expuestos; que asumirían los gastos por su traslado y que su salario no sería reajustado por este motivo (Folios 16 y 18), reiterando que esa transferencia era de carácter urgente y apremiante, pero, como se anotó, sin que en ninguna de estas comunicaciones le hubiese expuesto las razones del cambio de sede de trabajo, ni por qué el traslado no le ocasionaría una desmejora salarial.

Como quedó antes dicho, razonablemente el trabajador podía argumentar que los mayores gastos ocasionados por el traslado en materia de educación, vivienda y vestuario, significaba una desmejora salarial, ante lo cual válidamente podía solicitar, dentro del libre ejercicio dialéctico que se presenta en todo convenio respecto de la discusión de las cláusulas contractuales y de sus consecuencias,- característico de la autonomía de la voluntad que, con restricciones, rige en materia del contrato de trabajo-, que esa decisión, por ocasionarle serios perjuicios, se reconsiderara. Y ante la expresa manifestación de la demandada en el sentido de que el salario no sería reajustado por motivo del traslado, podía insistir en que se reflexionara sobre esa decisión, sin que por ello incurriera en un incumplimiento grave de sus obligaciones laborales que justificara la terminación con justa causa de su contrato de trabajo, pues se trataba de una petición enmarcada dentro de la libre discusión contractual acerca el uso de una cláusula que lo facultaba para que, en ejercicio de sus derechos laborales, pidiera que se recapacitara sobre la medida adoptada por la empresa.

Cumple anotar que esta Sala de la Corte ha precisado que el deber de obediencia del trabajador no es absoluto y que por esa razón puede rehusar órdenes de su empleador que considere lesivas. Si ello es así, con mayor razón puede demandar de la otra parte del contrato que se reexamine una decisión por ella tomada unilateralmente y debatir en términos racionales la mejor manera de llevar adelante la relación laboral.

En consecuencia, en este caso el trabajador estaba facultado para discutir con su empleadora la forma como se estaba ejecutando el contrato de trabajo y para solicitar que se diera cumplimiento a una de las cláusulas allí pactadas por considerar que una decisión tomada por aquella afectaba sus intereses y los de su familia. No incurrió pues el actor en un evidente acto de desobediencia laboral o de incumplimiento de sus obligaciones contractuales cuando, aduciendo razones atendibles, pidió que se reconsiderara la medida de su traslado o que, en caso de

mantenerse, le fuera reajustado su salario.

De lo que viene de decirse se concluye que pese a ser fundado el cargo no prospera, mas no se impondrán costas por haberse demostrado un desacierto valorativo.

En mérito de lo expuesto la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, NO CASA la sentencia del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, Sala Laboral, de fecha 11 de diciembre de 2003, proferida en el proceso ordinario laboral promovido por CARLOS ENRIQUE VALEST GARCÍA contra la sociedad ICOPINTURAS S.A.

Sin costas en casación.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y DEVUÉLVASE EL EXPEDIENTE AL TRIBUNAL DE ORIGEN.

GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA

CARLOS ISAAC NADER
VILLEGAS

EDUARDO LÓPEZ

I. LUIS JAVIER OSORIO LÓPEZ
GÓMEZ

FRANCISCO JAVIER RICAURTE

CAMILO TARQUINO GALLEGO

ISAURA VARGAS DÍAZ

MARÍA ISMENIA GARCÍA MENDOZA

Secretaria

2



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior
n.d.

Última actualización: 16 de mayo de 2024

 logo