



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Relatoría Sala de Casación Laboral

RELEVANTE

SALA DE CASACIÓN LABORAL - SALA DE DESCONGESTIÓN N.º 4

M. PONENTE	: ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA
NÚMERO DE PROCESO	: 49496
NÚMERO DE PROVIDENCIA	: SL21655-2017
CLASE DE ACTUACIÓN	: RECURSO DE CASACIÓN
TIPO DE PROVIDENCIA	: SENTENCIA
FECHA	: 08/11/2017
DECISIÓN	: CASA PARCIALMENTE / FALLO DE INSTANCIA - CONFIRMA TOTALMENTE
FUENTE FORMAL	: Decreto 2351 de 1965 art. 7 lit. b / Código Sustantivo del Trabajo art. 62, 64 y 65 / Ley 50 de 1990 art. 99 / Ley 50 de 1990 art. 6 núm. 5

PROBLEMA JURÍDICO: 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.

TEMA: LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO » IUS VARIANDI - La simple oposición o falta de voluntad a la orden de traslado por parte del trabajador, no basta para tornarlo en ilegítimo e inaplicable para la empresa, no supone invalidación de la facultad de ius variandi que le asiste al empleador siempre que no comprometa derechos constitucionales o legales debidamente demostrados

Tesis:

«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».

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO » IUS VARIANDI » CONCEPTO

Tesis:

«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:

[...]

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

[...]».

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO » IUS VARIANDI - Límites al «ius variandi»

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES »
CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR
RENUNCIA » IUS VARIANDI » ANÁLISIS DE PRUEBAS** - Error de hecho del ad quem al considerar que con la orden de traslado que el empleador impuso al trabajador hubo una desmejora en sus condiciones, ya que 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

Tesis:

«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:

[...]

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:

[...]

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:

[...]

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.

[...]

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.

[...]

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».

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » INDEMNIZACIONES » INDEMNIZACIÓN MORATORIA POR NO PAGO DE SALARIOS Y PRESTACIONES » ANÁLISIS DE PRUEBAS - Error de hecho

del ad quem al considerar acreditada la ausencia de buena fe del empleador al determinar que la terminación del contrato fue por causa imputable a éste y en consecuencia tener la convicción de que el descuento por preaviso realizado al trabajador cuando renunció era ilegal

Tesis:

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

[...]

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:

[...]

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:

[...]

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».

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » INDEMNIZACIONES » INDEMNIZACIÓN MORATORIA POR NO PAGO DE SALARIOS Y PRESTACIONES » PROCEDENCIA - La imposición de la sanción moratoria no es de aplicación automática, en cada caso es necesario estudiar si la conducta del empleador estuvo o no asistida de buena fe

PROCEDIMIENTO LABORAL » PRINCIPIOS » PRINCIPIO DE LA CARGA DE LA PRUEBA » APLICACIÓN - En la terminación del contrato por despido indirecto, le corresponde al trabajador 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 indiscutible que a él le corresponde el deber de probarlos

Tesis:

«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».

PROCEDIMIENTO LABORAL » PRUEBAS » CONFESIÓN » REQUISITOS - La confesión debe versar sobre hechos que produzcan consecuencias jurídicas adversas al confesante o que favorezcan a la parte contraria

Tesis:

«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 obediencia 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».

NOTA DE RELATORÍA: Esta providencia es relevante en: IUS VARIANDI - CONCEPTO // La simple oposición o falta de voluntad a la orden de traslado por parte del trabajador, no basta para tornarlo en ilegítimo e inaplicable para la empresa, no supone invalidación de la facultad de ius variandi que le asiste al empleador siempre que no comprometa derechos constitucionales o legales debidamente demostrados

SALVAMENTO / ACLARACIÓN / ADICIÓN DE VOTO:

SALVAMENTO DE VOTO: GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ