



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 1

ERNESTO FORERO VARGAS

Magistrado ponente

SL444-2018

Radicación n.º 48756

Acta 04

Bogotá, D. C., veintiocho (28) de febrero de dos mil dieciocho (2018).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por la demandada, contra la sentencia proferida por la Sala Tercera de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, el 30 de abril de 2010, en el proceso ordinario laboral que instauró **JOSÉ ALBERTO VALENCIA RAMÍREZ** contra **ARYSTA LIFESCIENCE COLOMBIA S. A. -ARYSTA LS.**

I. ANTECEDENTES

José Alberto Valencia Ramírez llamó a juicio a Arysta Lifescience Colombia S. A. (Arysta LS), con el fin de que se declare la existencia de un contrato de trabajo entre el 1º de abril de 1987 y el 22 de enero de 2006, el cual terminó ilegalmente a pesar de alegarse una justa causa; en consecuencia, solicitó el pago de la indemnización por

despido sin justa causa equivalente a 6772 días o lo que resultara probado; que se le reconozca la pensión de jubilación anticipada por haber laborado en la empresa accionada, 18 años, 9 meses y 22 días a partir del cumplimiento de los 55 años y hasta que el ISS asuma ésta prestación; que se le cancelen los valores no reconocidos respecto del salario promedio y del bono por recaudo de cartera, que no fueron liquidados y que como consecuencia de ello se le otorgue la indemnización moratoria, con un salario promedio diario de \$87.767,83 o lo que se pruebe; todo lo que se pruebe ultra y extra *petita* y las costas del proceso.

Fundamentó sus peticiones, en que inició su vínculo con un contrato a término indefinido a partir del 1º de abril de 1987 con Coljap Industria Agroquímica S.A., posteriormente en Coljap S.A., hoy Arysta LS S. A., en el cargo de investigación y desarrollo, en la costa norte zona 4, sede Valledupar; posteriormente, en el año 1990 lo reubicaron en la ciudad de Aguachica – Cesar; después fue trasladado a los departamentos de Santander, Norte de Santander y el sur del Cesar en la misma labor en el año 1991 y finalmente, en el año 1995 la empresa lo envió a la ciudad de Cali como representante comercial para manejar el Departamento del Valle del Cauca, incrementando las ventas y por ende las utilidades de la sociedad, cumpliendo a cabalidad su gestión sin llamado de atención alguno al punto de ser el representante en algunos litigios de la empresa, por cuanto tenía como profesión la de abogado.

Manifestó que su traslado a Cali lo hizo en compañía de su familia donde estableció su domicilio permanente, y que su salario aumentó con el paso de los años hasta llegar a percibir para el mes de diciembre de 2005 un salario básico de \$2.156.220 y por comisiones, ventas y recuperación de cartera un promedio de \$1.355.200; subsidio por uso de vehículo \$959.322; auxilio para gasolina \$1.043.611; «bono/venta» por \$1.488.000, para un total de \$7.002.353.

Dijo que para el mes de septiembre de 2005 el gerente nacional de ventas señor Ademilson Villela le comentó la posibilidad de que lo trasladaran a la ciudad de Yopal-Casanare, refiriendo él todas las dificultades de realizar tal misión ante los problemas de orden público que incidirían en una importante merma salarial y las implicaciones en su calidad de vida tanto en lo familiar como en lo económica; a pesar de su inconformidad, la señora Ana Carolina Arango gerente de recursos humanos le notificó su traslado a partir del 10 de enero de 2010, solicitando comunicarse con el señor Carlos Benavides representante de ventas y con la persona que lo sucedería en el cargo para ejecutar el empalme, gestión que debía hacerse efectiva entre el 24 de octubre y el 4 de noviembre de 2005, con la aclaración que se le otorgarían los gastos de hotel, tiquetes aéreos, \$250.000 por alimentación, y, por una vez la suma de \$2.800.000 por concepto de gastos de traslado que no sería constitutivo de salario, para el traslado de su familia.

Ante tal solicitud, respondió el 11 de octubre de 2005, que le era perjudicial el traslado en el cumplimiento de las

obligaciones a cargo, razón por la que la empresa hizo otro ofrecimiento económico consistente en una cuota especial y mensual para vivienda la que no se materializó; nuevamente el 29 de noviembre del mismo año la sociedad a través de sus representantes previamente citados recordó al actor su obligación de presentarse el 10 de enero de 2006 a Yopal para laborar, y reiteró la oferta inicial.

Frente a lo anterior, solicitó vía telefónica los pasajes del traslado el 6 de diciembre, y en diálogo con la señora Martha Barahona secretaria general y el señor Miguel Andrés Toro Duque, se le comunicó la imposibilidad del señor Carlos Benavides, representante en Yopal, de atenderlo por ser época navideña y por salir a vacaciones el 16 de igual mes; los primeros nombrados le dirigieron comunicación al señor Ademilson Villela y a la señora Ana Carolina Arango dando cuenta de lo acontecido, pero ellos no atendieron tales eventualidades, y por lo tanto él siguió laborando normalmente en Cali hasta incluso el 10 de enero de 2006, fecha que debería estar en Yopal-Casanare.

Agrega que el 16 de enero la sociedad le pidió presentarse al día siguiente en Bogotá a primera hora, donde se le entregó «Acta de Descargos» de parte de la Doctora Ana Arango, documento donde se le solicitó explicaciones por no presentarse a la ciudad de Yopal, el cual contenía apartes del convenio de trabajo y un cuestionario denigrante buscando angustiarlo y comprometerlo.

Acto seguido, él explicó su conducta y reiteró los ofrecimientos no cumplidos y realizados por la sociedad; al preguntársele si gestionó internamente los pasajes, y escuchar su respuesta, se le dijo que «ese no era el procedimiento» y cita la respuesta que ofreció:

Quiero dejar constancia que los días 10 al 15 de Enero/06 se me hizo un ofrecimiento de \$25 millones y que renunciara, que posteriormente se subió a \$30 millones y que renunciara y que si yo no aceptaba este dinero, salía sin un peso, y que en la conciliación la compañía no daría ni un peso pienso que este trato que se me dio es demasiado injusto y humillante, nunca he pedido nada, no quiero que la empresa tome esto como una pelea, porque siempre mi idea fue dialogar. A pesar de todo esto, le dejo mi gratitud a la empresa que me lo dio todo.

Argumenta que el 18 de enero cuando regresó a Cali recibió una nota de la gerente en la que se le informaba que la empresa tenía un concepto «confidencial y urgente» para terminar su contrato de trabajo por justa causa, por lo que el 19 de enero emitió respuesta enfatizando que sus prerrogativas laborales debían respetarse; en razón a lo anterior, la demandada terminó unilateralmente el contrato a partir del 20 de enero de 2006 con el argumentó que se le había notificado desde el 24 de octubre de 2005 el traslado a Yopal para que desempeñara el mismo cargo con las mismas condiciones.

Manifestó que mediante el comunicado del 21 de septiembre de 2005 se le ordenó un empalme entre el 24 de octubre y el 4 de noviembre de ese año; sobre las condiciones del traslado dijo que no fueron reales pues no se cristalizaron. Que el supuesto traslado laboral solo se precisó a partir de enero de 2006, faltando a la verdad la accionada

en la carta que terminó el vínculo laboral, al no ser real lo del traslado a Yopal a continuar con sus labores, pues lo planteado en el documento de septiembre fue un retiro o un empalme, lo cual no se llevó a cabo por incumplimiento de la empresa con el suministro de transporte y los ofrecimientos económicos.

Agrega que en el acta de descargos se mencionó que él se negó al traslado a la ciudad de Yopal con fundamentos subjetivos y sin piso, lo que no es cierto, porque las razones que él expuso no fueron arbitrarias, sino una serie de factores subjetivos e íntimos que guardaban relación con principios mínimos e incontrovertibles, asunto que debían resolverse de común acuerdo; también se extrañó que si la orden se impartió en septiembre de 2005, tan solo tres meses después se considerara que no atendió un mandato de trabajo, máxime si nunca se le otorgaron los pasajes ni los viáticos, lo que da cuenta que la accionada solo estaba haciendo un ofrecimiento, porque la respuesta que dio la empresa el 29 de noviembre de 2005 no fue veraz. Considera que la carta que terminó su contrato fue un acto deliberado con el fin claro de terminarle su relación laboral porque en su trámite demostró la mala fe, ya que nunca existió justa causa, motivo por el que la sociedad debe asumir las consecuencias, incluso por la pensión de jubilación porque a la presentación de la demanda contaba ya con 50 años de edad y que al cumplir 55 años se haría merecedor a esta acreencia anticipada a cargo de la empresa por ser injusto su despido.

Sostuvo que, a pesar de habersele terminado su vínculo laboral, gestionó la recuperación de cartera de la empresa, entre el 1º y 20 de enero de 2006, recaudo que la empresa no tuvo en cuenta para liquidar sus prestaciones sociales y que las debió atender porque eran estables, permanentes y producto de las labores que él desempeñaba, ello de conformidad a la normatividad laboral, manifestando que esta inobservancia hacía incurrir en mora a la empresa.

A continuación, relacionó las comisiones que ejecutó entre el periodo aludido y que no se le cancelaron así: a) recibo provisional 021860, cliente Coouniagro, factura 1544 por \$39.190.000, recaudando \$20.000.000 el 10 de enero; b) recibo provisional 021861, cliente Agropacífico Ltda., facturas 728, 729, 752, 0917, 0918 por \$85.248.213, recaudando \$82.690.267 el 16 de enero; c) recibo provisional 021862, cliente Agropacífico Ltda., facturas 920, 921, 922, 1015 por \$60.129.461, recaudando \$58.324.553 el 16 de enero; d) recibo provisional 021865, cliente Coouniagro, factura 1552 por \$3.074.400, recaudando \$3.074.400 el 20 de enero; por lo que el total de lo recuperado fue de \$164.089.220.

Corroboró lo señalado en comunicación fechada el 31 de marzo de 2004 remitida por el gerente administrativo y financiero señor Jaime Salazar Duque, donde se le indicaba que por recaudos superiores a \$100.000.000, el accionante debía recibir un bono extraordinario por \$192.500 y, que el mismo era factor salarial conforme al documento de la

calenda indicada, razón por la que aduce que por los 20 días de enero de 2006 la empresa le adeuda el citado bono.

Finalizó diciendo que la sociedad Industria Agroquímica Colombo Japonesa – Coljap, cambió su razón social a Coljap Industria Agroquímica Ltda., con quien suscribió el contrato de trabajo, la cual varió de nuevo a Arysta Lifescience Colombia S. A., para lo cual aportó certificado de existencia y representación legal de la demandada.

Al dar respuesta a la demanda, la parte accionada se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, dio como ciertos: la fecha en que se vinculó al actor, el lugar y el sueldo, aunque aclaró que la sede de inicio de labores fue Aguachica- Cesar pero, que la cláusula octava del contrato hace referencia al *ius variandi*, razón por la que se le trasladó a Cali, asumiendo la empresa los gastos del traslado del accionante con su familia a esa ciudad; que su salario básico para diciembre de 2005 fue de \$2.156.220; aceptó lo referente a la comunicación del 21 de septiembre de 2005 para que se trasladara a Yopal y la respuesta al escrito realizada por el demandante el 11 de octubre de 2005 donde adujo los inconvenientes y perjuicios del traslado.

De igual forma, dio como cierto que la empresa hizo un ofrecimiento de una cuota de vivienda para su traslado la cual no se concretó; que el 29 de noviembre se le envió una nota para recordarle el compromiso de presentarse el 10 de enero en Yopal conforme a la oferta del 21 de septiembre; que el actor realizó la solicitud de los tiquetes el 6 de diciembre

de 2005 para su traslado y los diálogos que sostuvo con la señora Martha Barahona y el señor Miguel Toro frente a la imposibilidad del señor Carlos Benavides de hacer el empalme por salir a vacaciones el 16 de diciembre; que el demandante siguió laborando en Cali; igualmente acepta la orden del 16 de enero de 2006 para que se presentara en Bogotá; que el 17 de enero de 2006 se le notificó la decisión de oírlo en descargos por no presentarse en la ciudad de Yopal acorde a lo ordenado y que la empresa dio por terminado el contrato con el accionante el 19 de enero de 2006 a partir del 20 de enero de esa anualidad; que el salario básico del demandante era de \$2.156.220 y que se atenía al contenido del certificado de existencia y representación legal de la accionada que muestra sus transformaciones hasta ser Arysta LS S. A. Respecto de los demás supuestos de hecho, sostuvo no ser ciertos, no constarles o no ser hechos.

En su defensa propuso las excepciones de carencia de acción o derecho para demandar, inexistencia de la obligación y petición de lo no debido; pago y prescripción.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Quinto Laboral de Descongestión del Circuito de Cali, al que correspondió el trámite de la primera instancia, mediante fallo del 19 de noviembre de 2009 (f.ºs 367 a 385), absolvió a la empresa demandada de todas las pretensiones incoadas en su contra; concedió el grado jurisdiccional de consulta en caso de no recurrirse el fallo y condenó en costas al demandante.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Tercera de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, mediante fallo del 30 de abril de 2010, resolvió el recurso de apelación impetrado por el apoderado de la parte actora, y revocó parcialmente el numeral primero de la parte resolutive del fallo de primera grado, para en su lugar condenar a la accionada a pagar \$64.535.443,33 a título de indemnización por despido injusto; confirmó en lo demás y condenó en costas de ambas instancias a la demandada en un 50%.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal consideró como fundamento de su decisión, centrar el problema jurídico (f.º 11) en si el empleador abuso del *ius variandi* locativo o cambio geográfico, para fundar en éste, si hubo o no desacato del actor de trasladarse a la ciudad de Yopal como justa causa de la terminación del contrato de trabajo.

Para dirimir la controversia encontró en un primer escenario que se debía probar el hecho del despido, lo cual se acreditó (f.º 62) y donde transcribió apartes de la carta que dio fin al vínculo laboral; en un segundo momento, sostuvo que era necesario probar por parte de la accionada los hechos que motivaron que el mismo se considerara justificado, y para ello tuvo presente la comunicación del 21 de septiembre de 2005 (f.ºs 48 a 49), en donde se le manifestó la necesidad de ejercer sus funciones en Yopal, sin que se mencionara respecto a una concertación previa, y en la que se condicionó

el pago de \$2.800.000 cuando recibiera en propiedad la zona y «se traslade con su grupo familiar» olvidando que el contrato es *intuitu personae*, lo anterior al aducir que «estudiara y reconocerá sus gastos de traslado», es decir, que el trabajador sufragara el traslado con todo lo que ello implicaba y luego se le pagaría.

De la misma manera, analizó la comunicación del demandante a la empresa del 11 de octubre de 2005 en la que agradeció el reconocimiento, exponiendo razones por las que consideraba no conveniente aceptar el traslado, observándose en su contenido un ánimo conciliador, sin rebeldía, llamando al diálogo ante la imposición del *ius variandi* locativo, y la accionada le respondió con el comunicado del 29 de noviembre de 2005, en la que reiteró la orden del traslado, rememorando lo no acreditado en el proceso, esto es su negativa de trasladarse a Yopal.

Sumó la colegiatura a lo anterior, que el acta de descargos visible a folio 58, se cumplió sin los requisitos del artículo 115 del CST, tales como el acompañamiento de dos compañeros de trabajo o del sindicato; agregó que el actor indicó que al lugar al que se le pensaba trasladar no cumplía las mismas condiciones proporcionales a la del cargo que desempeñaba, ya que su productividad sería inferior a la de la ciudad donde se encontraba. También aludió al escrito del demandante a Agropacífico sobre hostigamientos para cumplir sus funciones (f.º 61); reiteró que en la fijación del litigio quedó definido que la demandada aceptó que el 6 de diciembre de 2005 el trabajador solicitó la expedición de los

tiquetes aéreos para su traslado, los cuales no se le suministraron por cuanto el representante de ventas de Yopal salía a vacaciones el 16 de diciembre (f.º 216), análisis que le permitieron establecer que el actor tuvo la voluntad de trasladarse, pero que no se le hizo entrega de los tiquetes y gastos necesarios para tal efecto; asimismo, aludió los testimonios de Bernardo Cadavid, Mario López Vásquez.

Se refirió a la ausencia de prueba por parte de la demandada para poner a disposición del convocante lo necesario para el empalme del 24 de octubre al 4 de noviembre de 2005, y del traslado para el 10 de enero de 2006, a pesar de la orden impartida el 29 de noviembre de 2005 (f.º 53) lo que le permitió establecer que no pasó de ser un ofrecimiento (f.º 48), ello por cuanto el personal de la empresa entró en vacaciones a partir del 22 de diciembre de 2005.

El juez de apelaciones considera que al ser el eje central de la controversia verificar si el trabajador debía realizar el traslado sin ningún tipo de raciocinio respecto al detrimento de sus condiciones y las de su familia, memoró las sentencias de la Sala Laboral de la Corte del 23 de septiembre de 1977 y 4 de febrero de 1975, 16 de noviembre de 1981, 21 de noviembre de 1983, de las que hizo transcripciones de algunos apartes y puso de presente la cláusula 8 del contrato la cual disponía:

"El trabajador acepta desde ahora los traslados del 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 para el trabajador (f.41).

Por lo anterior, discurrió que la doctrina y la jurisprudencia ha puesto límites al ejercicio del *ius variandi*, los cuales consisten en: *i)* no desmejorar las condiciones laborales del trabajador; *ii)* que no se disminuya la remuneración y; *iii)* que no implique perjuicios al trabajador, siendo el último elemento el que se debe valorar desde el plano laboral y familiar al incidir en la calidad de vida y dignidad del demandante, porque rompía el equilibrio con el desplazamiento.

Arguyó el juez plural, que el cambio de lugar de trabajo enfocado desde la subordinación de que trata el artículo 23 del CST y cuya facultad le pertenece al empleador, no tiene el alcance de cambiar las condiciones laborales del trabajador y de su familia de forma abrupta, en especial si ya ha transcurrido un tiempo donde se ha asentado el trabajador, quien contaba con 50 años y ya tenía una vida estable en ese lugar y que se quiso interrumpir por intereses productivos inciertos de la empresa, límites que ha desarrollado ampliamente la jurisprudencia frente al *ius variandi*, los que no pueden conculcarse, pues de lo contrario se estaría ante un ejercicio ilegal del mismo, que admiten contradicción o defensa del trabajador.

Consideró que para el caso, las razones internas o funcionales ejercidas por la empleadora no eran objetivas al afectar con la decisión al trabajador, máxime si tenía

conocimiento de roces del actor con otros representantes de ventas, como lo atestiguó Mario López Vásquez y Gabriel Ricardo Garcés Toro, circunstancias no expuestas en sus misivas por la accionada y que dejan ver un ejercicio abusivo del *ius variandi*; además, alude al hecho de ponerlo en un puesto que generara un riesgo mayor, tal como se pretendió, dejando de ser para el actor una simple molestia pues implicaba cambio de rutina o de costumbres, y pasar a configurar un perjuicio lo cual se evidenciaba conforme a lo expresado a través de la sentencia CSJ SL, 15 jul. 1998, rad.10728.

El ad *quem* transcribió apartes de los artículos 58 y 62 del CST, referente a las justas causas de terminación del contrato y las obligaciones especiales del trabajador, concordante con la cláusula 8 del contrato laboral que trató el *ius variandi* (f.º 41), frente a lo cual encontró un abuso al aplicar el principio, al no tener en cuenta la réplica presentada por el demandante el 11 de octubre de 2005, e imponerle con el comunicado del 29 de noviembre de 2005 el traslado (f.º 53), en contravía de los derechos fundamentales del actor, ante los perjuicios que se le ocasionarían y los cuales nuevamente manifestó en la diligencia de descargos del 17 de enero de 2006, quien frente a la orden perentoria había pedido telefónicamente el 6 de diciembre los tiquetes para la fecha comprendida entre el 9 al 16 del mismo mes (f.º 58) los que nunca llegaron.

Refiere igualmente la ausencia de prueba respecto de los pasajes al actor para los meses de octubre, noviembre y

diciembre a fin de hacer empalme con Carlos Benavides, al igual que el silencio con relación a los tiquetes para el desplazamiento de su esposa e hijos junto con lo del valor del traslado a Yopal; manifiesta que del contenido de la carta que ofreció el empleo en Yopal, se coligió que la empresa no pagaría los costos de traslado, pues la oferta de \$2.800.000 era una bonificación (f.º 48), es decir, afirmó, que era tanto como que el trabajador estuviera «*financiando al empleador*», cuando este último es el que tiene la obligación de proveer todos los gastos de la ubicación de su empleado y su familia, de conformidad al artículo 72 del CST (sic), razón suficiente para que el actor un hubiera podido trasladarse a realizar el empalme en octubre y posesionarse el 10 de enero de 2006, muy a su pesar a su protesta a través del comunicado del 11 de octubre de 2005, la que resignó el 6 de diciembre de 2005.

Coligió el Tribunal que el incumplimiento endilgado acorde a la norma 58 numeral 1 del CST no se configuró al ser una obligación de la empresa, pues es claro que en contratos bilaterales un obligado no está en mora si el otro no ha cumplido su parte, artículo 1609 CC y citó la sentencia de la Corte del 21 de noviembre de 1983.

Pasó el colegiado a ponderar bajo el principio de la razonabilidad, los intereses de las partes y los derechos fundamentales en juego, los que identificó como la libertad de empresa y el *ius variandi* en cabeza del empresario así como la facultad de fijar el lugar de trabajo sustentado en el artículo 23 del CST y la cláusula 8 del contrato; en cuanto al trabajador dijo, se encuentran su derecho al trabajo, la

estabilidad relativa, la irrenunciabilidad de beneficios mínimos, dignidad, calidad de vida, a la familia y unidad familiar e igualdad, entre los que deben primar los del trabajador, pues no está obligado a renunciar a esos mínimos y la empresa en cambio contaba con más recursos humanos para cubrir la vacante que se presentaba pues no era únicamente con el actor que podía cubrirse esa vacante, quien llevaba más de 18 años de labores prestados en diferentes sectores, para finalmente enviarlo a un lugar donde si en efecto se le otorgaban las mismas comisiones, difícilmente sería igualadas frente a la ciudad donde laboró por tantos años, razón por la que dijo que el cambio obedeció más a un motivo meramente objetivo por la diferencia con otros empleados como se dejó acreditado.

A continuación, el juez de apelaciones determinó que los cuadros comparativos de las regiones que fue aportado por la accionada el 12 de mayo de 2009 (f.º 340), no fue puesto a disposición del trabajador para que comparara y tomara una decisión justa, observando las ventajas y desventajas del cambio, pues no se soportó en autos la contabilidad de 2005 a 2006 (f.os 338 y 339); lo cual contradice el párrafo segundo de la carta de oferta (f.º 48), al sostener que era un zona en desarrollo para sus producto que requería de personal calificado, dando al traste con la estabilidad y condiciones salariales buenas del actor; máxime si era de público conocimiento que la región del Casanare tenía problemas al estar ocupada por grupos ilegales con un conflicto latente.

Estimó el Tribunal lo dicho por Gabriel Ricardo Garcés Toro, quien sostuvo que la empresa tenía una política de traslados (f.ºs 247 a 249), la cual le fue aplicada al actor el 3 de abril de 1995 en el traslado de Bucaramanga y Cali (f.º 258); que el trato fue distinto al que recibió en octubre de 2005 (f.º 48), configurándose una clara discriminación al recargar los gastos en el demandante, yendo en contrasentido del principio a la dignidad, los derechos de familia, trabajo e igualdad, con un actuar no objetivo que vulneró derechos fundamentales que ya se reseñaron, como son los mínimos irrenunciables.

Finalizó con la conjetura de no existir duda en que la terminación del contrato de trabajo no obedeció a una justa causa, por lo cual se revocó el fallo y se condenó a la indemnización por despido sin justa causa tarifada en el artículo 64 del CST, modificado por la Ley 50 de 1990. En cuanto a las demás pretensiones presentadas en la demanda y en el recurso, como el no pago de algunas comisiones, dijo que no se acreditó debidamente el incumplimiento de la obligación por parte de la empresa por estar ajustadas a derecho.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la demandada, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende el recurrente que la Corte case la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, confirme la providencia de primer grado.

Con tal propósito formula dos cargos, por la causal primera de casación, oportunamente replicados y que pasan a decidirse a continuación.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia del Tribunal por la vía indirecta en la modalidad de aplicación indebida de los artículos 22, 23, 58, 62 modificado por el artículo 7 del decreto 2351 de 1965, 64 modificado por la disposición 6 de la Ley 50 de 1990 y 28 de la Ley 789 de 2002, y 115 del CST; 25 y 53 de la CN.

Cita los siguientes errores de hecho:

- 1. No dar por demostrado, estándolo, que el demandante había sido trasladado repetidas veces como parte normal de la actividad propia del cargo que ocupaba al servicio de la demandada.*
- 2. No dar por demostrado, estándolo, que el demandante asumió una actitud ambigua frente a la orden de traslado a la ciudad de Yopal, aceptándolo en unas ocasiones y negándose a ella en otras.*
- 3. Dar por demostrado, sin estarlo, que el traslado del demandante a la ciudad de Yopal era perjudicial para el él.*
- 4. Dar por demostrado, sin estarlo, que el traslado se disponía a una zona deprimida y no tener por establecido que, por el contrario, era una zona apropiada para las labores del demandante.*
- 5. Dar por demostrado, no estándolo, que el presupuesto familiar del demandante era pobre y precario.*

Como pruebas mal apreciadas enlista las siguientes:

1. *Carta de terminación del contrato de trabajo (fs. 62-63 y 210-211).*
2. *Diligencia de descargos (fs. 58 a 60 y 207 a 209).*
3. *Contrato de trabajo (fs. 41 y 192).*
4. *Comunicación del demandante de octubre 11 de 2005 (fs. 51-52 y 204-205)*
5. *Comunicación de la demandada del 21 de septiembre de 2005 (fs. 48-49 y 202-203)*
6. *Carta de la demandada de noviembre 29 de 2005 (fs. 53 y 206).*
7. *Carta del demandante dirigida a Agropacifico (f. 61).*
8. *Escrito de demanda como pieza procesal (fs. 3 a 30 - 41 - 44)*
9. *Comparativo de ventas Valle - Casanare (fs. 338-339)*

Como pruebas no calificadas, pero mal apreciadas, señala los testimonios de Bernardo Cadavid (f.ºs. 317 y s.s.); Mario López (f.ºs 244 y s.s.) y Gabriel R. Garcés (f.ºs 247 y s.s.)

Frente a la demostración dice que a pesar que el Tribunal apreció el contrato de trabajo y concretamente la cláusula 8º, no tuvo en cuenta el pacto que trata de la variación del lugar de trabajo, y que la condición de no desmejorar las condiciones laborales o de remuneración o que impliquen perjuicio al trabajador, debían quedar sólidamente demostradas lo que no ocurrió en el proceso, porque le correspondía al trabajador para oponerse, probar las circunstancias en que se le desprotegía o perjudicaba en tales situaciones, lo que no acreditó.

Afirma que el *ad quem* no tuvo en cuenta que el empleador había acudido a esa facultad de variación de sitios de trabajo con la aceptación del demandante en el pasado, lo que involucra un precedente de la efectividad de la cláusula citada y por tanto quedaba legitimada la nueva decisión de traslado al actor, destaca que el actor siempre mantuvo conducta de disposición a los mismos y que solo con la última solicitud fue que asumió una conducta dual, según la cual aceptó el traslado pero no la ejecutó, razón por la que ofreció razones que no están demostradas en el plenario.

Dice que la carta del 21 de septiembre de 2005 remitida por la empresa fue clara en cuanto a la disposición del traslado y sus condiciones, en la que se consignaron las razones de la empleadora para tomar tal determinación y que el demandante aceptó en la diligencia de descargos que dijo en público que se trasladaría a la ciudad de Yopal, pero en su carta del 11 de octubre niega su aceptación al traslado exponiendo razones comprensibles, que no fueron probadas y por tanto no pueden tenerse como hechos ciertos sin embargo, el fallador tuvo esos argumentos como perjuicios y concluyó que esta petición desbordaba la facultad del empleador de disponer del cambio de sitio de trabajo, sin atender que esta mudanza representaba mayores ingresos para el accionante, conforme a los cuadros que militan en los folios 338 a 339.

Argumenta que el Tribunal sin prueba alguna dice que los ingresos en Yopal serían inferiores con relación a los que percibía en Cali, sin atender la actividad de la empresa

convocada que es *«la producción, distribución y venta de abonos, insecticidas y fungicidas para la agricultura, mezclas, premezclas minerales para alimentos concentrados de ganado y otras especies animales»*, por lo que afirma que el campo de acción es mayor en una región eminentemente agrícola y ganadera como lo es el departamento del Casanare, que Cali que es un ciudad industrial.

Considera como otro desatino, el argumento del sentenciador frente a la circunstancia de precariedad de los recursos presupuestales del demandante, porque ésta afirmación no la presentó el demandante en su escrito inicial, ya que refiere que percibía al final de la relación laboral \$7.002.353.

Acto seguido se ocupa de la prueba testimonial, al considerar que los yerros quedaron demostrados con prueba idónea y refiere que el señor Bernardo Cadavid no aporta nada al tema controvertido, pues solo da cuenta de lo que el actor le comentó y da cuenta de apreciaciones subjetivas. Respecto de Mario López dice que este declarante apoya la conveniencia del traslado del demandante a Yopal porque tiene cultivos de arroz, en los que la empresa tiene mejor potencial de ventas, mientras que no lo tiene en la caña que es el cultivo predominante en el Valle y, además, da cuenta que el procedimiento del traslado al accionante fue el que siempre se ha seguido. Con relación a Gabriel Garcés manifestó que no hace aporte al debate probatorio porque

dice que los niveles de venta en Yopal eran similares a los del Valle.

Refiere que el documento visible a folio 61 fue mal apreciado porque esa prueba no hace aporte al tema central del litigio en razón a que se dirigió a Agropacífico y por tanto no hay claridad de su nexo con la controversia, siendo este un desatino más de la colegiatura, razón por la que afirma se presentó el despido con justa causa y, por tanto, solicita el quiebre de la sentencia.

VII. RÉPLICA

En cuanto al cargo formulado y los errores de hecho impetrados no cabe duda que en efecto el trabajador fue trasladado varias veces de locación, pero el fundamento del Tribunal estuvo basado en sí variar hacia Yopal era o no un abuso del *ius variandi*, no la revisión de hechos pasados en circunstancias distintas, donde el actor tenía la vigorosidad de la juventud y aún no había arraigado su vida en un lugar determinado, razones distintas que claramente condujeron a un despido sin causa.

Sostiene que el fallo es claro en la valoración de las circunstancias, pues nunca se adoptó por el trabajador una actitud ambigua frente al traslado impuesto, al punto que motivó su inconformidad como claramente se acreditó; frente a lo perjudicial del traslado probados por el *ad quem*, no encuentra la inconformidad pues, los límites del *ius variandi*

son suficientes para que el actor se negara al traslado ante los perjuicios que se hubiesen ocasionado.

Frente a lo deprimido de la zona a donde se pretendía realizar el traslado, recalca que se trata de un hecho notorio que se trataba de una zona roja, sin que hubiera sido el único tenido en cuenta por el Tribunal, porque además, enfatizó en los perjuicios que se le generarían al accionante; en cuanto al presupuesto familiar precario del demandante, dice que no fue este el epicentro del fallo cuestionado, sino que se observaron todos los medios de prueba para arribar a una conclusión justa acorde a la realidad procesal, de hecho no se ataca la conclusión del juzgador y sus razonamientos, los cuales se establecieron en el análisis del *ius variandi* y en si se desbordo su aplicación, por lo cual no debe prosperar el cargo.

VIII. CONSIDERACIONES

El Tribunal fundamentó su decisión en establecer si la terminación del contrato con el demandante aconteció de manera justa o no y al respecto, después de evidenciar el despido, consideró que, con la comunicación del 21 de septiembre de 2005, la empresa le manifiesta al actor la necesidad de que se ubicara en Yopal a ejercer sus funciones, sin que se hubiera presentado una concertación previa, ofreciendo el pago de \$2.800.000 una vez estuviera en la zona y se trasladara con su grupo familiar, significando ello que el trabajador sufragaría los gastos del traslado, lo que hizo que

el demandante presentara su escrito de inconformidad el 11 de octubre de 2005, dando razones cordiales de inconformidad frente a la que consideró era una propuesta, pero la accionada le respondió con un comunicado perentorio de orden de atender el traslado.

Alude el *ad quem* que el demandante pese a su inconformidad con relación al cambio de lugar para desempeñar sus funciones, solicitó el 6 de diciembre de 2005 los pasajes para traslado, pero que estos no le fueron suministrados, porque el representante de ventas de Yopal disfrutaría de vacaciones a partir del 16 de diciembre, sin que la empresa probara que puso a disposición del accionante lo pertinente para el traslado de éste al empalme con el representante de ventas de Yopal en el mes de octubre o noviembre de 2005, así como tampoco lo hizo para que él llegara el 10 de enero de 2006, y por ello estableció que la empresa lo que hizo fue un ofrecimiento, máxime porque el personal de la empresa empezó el disfrute de vacaciones el 22 de diciembre de 2005.

La colegiatura citó la cláusula 8º del contrato y varias sentencias de esta Corte a fin de definir que para establecer el *ius variandi* locativo se deben tener en cuenta tres aspectos que son: no desmejorar las condiciones del trabajador, ni su remuneración y que este traslado no represente perjuicio, centrando el análisis en si se probó o no el detrimento al accionante, y concluyó que sí se presentaba un perjuicio al convocante porque ya tenía una vida estable y familiar

conformada con el paso de los años en la ciudad de Cali, que contaba con 50 años de edad, que el lugar de cambio era hacia una zona de conflicto de grupos al margen de la ley, que se presentaba a una región que desconocía frente a los productos que ofrecía la empresa, ello independiente a que la entidad no puso en conocimiento del trabajador el cuadro comparativo de ventas de Yopal para que él objetivamente pudiera tomar la decisión de su conveniencia, límites que consideró ha tratado la jurisprudencia y que no deben conculcarse, porque la pretensión de la accionada hacía cambiar de manera abrupta las condiciones laborales de su empleado, independientemente de haber quedado establecido que el actor tenía desavenencias con unos compañeros de ventas, lo que deja en evidencia que la empresa lo despidió sin justa causa

La censura radica su inconformidad en que el Tribunal presenta muchos argumentos que no están soportados en las pruebas y que no tuvo en cuenta el contenido de la cláusula 8º, que el demandante no demostró dentro del proceso ninguno de los perjuicios que menciona el sentenciador, pero a cambio si mostró un comportamiento dual porque a pesar que dijo que aceptaba el traslado, dirigió una carta de no aceptación con fecha 11 de octubre de 2005 y que como consecuencia de los supuestos perjuicios, el juez colegiado consideró que la empresa desbordó la facultad de disponer el cambio de lugar para labores de su trabajador.

Dice el recurrente que el juez de segundo grado sin prueba alguna dijo que los ingresos del demandante serían inferiores a los que percibía en Cali, y que además consideró circunstancias de pobreza del actor sin que este haya hecho mención de tal hecho.

La Corte evidencia que el punto central del debate propuesto por la censura consiste en revisar si el despido de que fue objeto el actor, aconteció de manera justa o injusta frente al tema del *ius variandi* y determinar si la empresa desbordó sus facultades de poder subordinante al ordenar el traslado de lugar de trabajo del accionante o si por el contrario fue el demandante mostró rebeldía para acatar el traslado en cita.

La Sala aborda el examen de cada una de las pruebas señaladas como mal apreciadas de manera articulada, toda vez que estas fueron consideradas y acusadas de la misma forma, tanto por el Tribunal como por el casacionista, e incluso en el primer documento acusado que lo es la carta de terminación del contrato de trabajo (f.ºs 62 a 63).

En este orden, se tiene que el recurrente afirma que el despido al demandante obedeció a una justa causa en atención a su desacato para aceptar el traslado a la ciudad de Yopal. Dice que, con antelación a esta solicitud, el trabajador había variado sus lugares de trabajo por disposición de la empresa sin que se hubieran presentado inconformidades y agrega que el accionante aceptó de

manera pública la propuesta de la empresa según así lo dejó expreso en el acta de descargos y, que los perjuicios que invocó no los probó; además, alude que los ingresos en Casanare eran mayores frente a los del Valle del Cauca, conforme a prueba que obra en el proceso, lo que no fue atendido por el Tribunal.

El contenido del documento de la carta de despido, en su texto dice:

Por medio de la presente comunicación ARYSTA LIFESCIENCE le informa la decisión de terminar su contrato de trabajo por justa causa, a partir de la finalización de su jornada de trabajo del día 20 de enero de 2006, debido a la ocurrencia de los siguientes graves hechos, así:

1.- Usted ha continuado desempeñando el cargo de Representante de ventas en la zona del Valle y Cauca, a pesar de que esta compañía mediante comunicación de fecha 21 de septiembre de 2005, le informó que a partir del día 24 de octubre de 2005, debía trasladarse a desempeñar ese cargo en la ciudad de Yopal (Casanare) y le indicó las condiciones de su traslado.

2.- No obstante lo anterior usted mediante comunicación calendada 11 de octubre del 2005, se negó a trasladarse a la ciudad de Yopal (Casanare), argumentando algunos hechos respecto de los cuales usted hace una interpretación subjetiva y carente de todo fundamento.

3.- Su negativa a asumir el cargo en la ciudad de Yopal, resulta totalmente incongruente y extraña, ya que en la convención de ventas llevada a cabo en esta ciudad, durante los días 26 a 28 de octubre de 2005, usted de manera pública se anunció como nuestro representante de venbs en la ciudad de Yopal (Casanare), tal y como expresamente lo admite en -los descargos rendidos el día 17 de enero del año en curso.

4.- Sin embargo la compañía en aras de un buen entendimiento con usted, mediante comunicación calendada 29 de noviembre de 2005, le reitero que debía trasladarse a la ciudad e Yopal (Casanare) con el fin de desempeñar sus funciones a partir del día 10 de enero del año en curso. No obstante lo anterior usted a la fecha no se ha trasladado a la ciudad de Yopal.

5.- *Su actitud constituye una evidente desobediencia a las **instrucciones** de trabajo, impartidas por esta compañía las cuales obedecieron a razones de carácter objetivo, en aras de la organización del trabajo en esta compañía.*

Los anteriores hechos constituyen justa causa, para la terminación de su contrato de trabajo de conformidad a lo preceptuado en el artículo 62 del C.S.T., subrogado por el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, literal a), numeral 6), en concordancia con el artículo 58 del C.S.T., numeral 1).

Con base en lo anterior, le agradezco, proceder con la entrega de su cargo y zona con el señor agrónomo, Harold de La Cruz, a quien localiza en el teléfono celular No 315-2954191 y/o en las bodegas de Agropacífico. En consecuencia, estaremos dando trámite a su paz y salvo, para que diligenciado el mismo podamos dar trámite al pago de sus acreencias laborales.

Así mismo, le comunicamos que para la práctica del examen médico de retiro, deberá hacerlo en la sede de Comfenalco Principal de la calle 5ª, calle 5ª No 6-63 piso 3º, Torre B. se presentará en la ventanilla de Liquidación Cajas. Su cita está acordada para el día lunes 23 de enero a las 3:00 pm. Para reconfirmar la misma, puede hacerlo comunicándose con el teléfono 88858731 ó 8862727 ext 2525 con la señorita Yorlady Bedoya.

Una vez, hayamos hecho el pago de los aportes a la seguridad social, correspondientes al mes de enero en curso, estaremos haciendo llegar la respectiva copia, entre tanto remitimos a usted las anteriores, correspondientes a los meses de diciembre y noviembre.

El juez de segundo grado frente a esta prueba dijo que como se encontraba probado el despido, la empleadora debía acreditar las razones de justeza del mismo y para ello valoró la carta remitida por la accionada al actor el 21 de septiembre de 2005 que alude en el numeral primero a una conversación de días pasados, donde se dijo que se requiere que el demandante ejerza sus funciones en Yopal, comunicación que se generó en Bogotá por la gerente de recursos humanos sin concertación previa, olvidando la demandada que el subordinado es solo el trabajador y por tal motivo no era

atinado que ofreciera estudiar si reconocía los gastos de traslado una vez se encontrara instalado con su grupo familiar, lo que significaba que el actor debía financiar todos los gastos porque estos no le fueron suministrados para efectos de su nueva ubicación, lo que de por sí impedía el traslado del actor.

Además, se ocupó del contenido de la carta dirigida desde Cali por el trabajador (f.ºs 51 – 52), la que calificó de un comunicado conciliador y amigable en el que éste hace saber a su empleador que existen diferentes aspectos que considera perjudiciales tanto para él como para su grupo familiar, y señaló que: *i)* reside en Cali desde hace varios años, donde tiene radicada su familia; *ii)* que uno de sus hijos es universitario y estudia en la misma ciudad donde él laboral; *iii)* alude a su posición social, la que califica de aceptable; *iv)* que su remuneración se verá afectada en detrimento, debido a que la zona asignada es de comprobada inseguridad, así como lo es también que la inversión agrícola se encuentra en demostrado receso; *v)* Que Yopal tiene un costo de vida más alto que el de Cali, sin tener en cuenta que en esta ciudad tiene su residencia propia, mientras que en Yopal tendría que asumir un arrendamiento; *vi)* que su hijo universitario tendría que asumir un cambio de vida acrecentándosele a él los gastos por tener que arrojarse eventuales cambios como vivienda y alimentación adicional; *vii)* que a pesar que Cali es una ciudad insegura, Yopal es más riesgosa, donde posiblemente su esposa no quiera trasladarse; *viii)* y que la suma ofrecida para su traslado es insuficiente; *ix)* que no aceptaba la oferta en razón que iba en

detrimento de sus intereses familiares, personales y monetarios; x) finaliza diciendo que una determinación como esa debe ser concertada y no impuesta.

De otra parte, el cuerpo colegiado dice que no hay prueba que la demandada haya puesto a disposición del promotor de la litis los pasajes para que se cumpliera con el cambio geográfico para hacer el empalme, así como tampoco se evidencia el tiquete para que cumpliera con el traslado definitivo, ello en atención a la orden perentoria del 29 de noviembre de 2005, habida cuenta que el personal disfrutará de vacaciones desde el 22 de diciembre.

Posteriormente, dijo el Tribunal que la jurisprudencia ha enseñado que el *ius variandi* tiene limitaciones y por tanto no puede el empleador modificar las condiciones de trabajo sin límites, y que estas no se eliminan con el hecho de pactar las partes esa facultad en cabeza del patrono, pues éste no puede hacer uso de esta atribución cada que lo estime, aduciendo necesidades del servicio, porque la cláusula que así se haya convenido debe ajustarse a principios que no pueden afectar la dignidad, la seguridad y sus derechos mínimos entre otros, y como soporte refiere la sentencia de la Sala de Casación del 23 de septiembre de 1977, sin radicación, de la cual hizo transcripción de un aparte.

Aluce a la anterior jurisprudencia para afirmar que esa facultad debe radicar *«en razones objetivas y ciertas de productividad e intereses de estabilidad de la empresa y su proyección económica, siempre para mejorar o por lo menos*

mantener iguales, nunca diferentes en perjuicio, las condiciones de trabajo y de remuneración del empleado» e hizo referencia a la sentencia de esta Sala de fecha 4 de febrero de 1975 sin radicación, de la que igualmente aludió a un párrafo concreto para puntualizar que el empresario debe valorar el cambio de residencia, domicilio, cambio de sitio de trabajo a fin de sopesar que no se vulnere de manera grave e injustificada la estabilidad de la familia en atención a que no se descomponga el grupo familiar ante un cambio sustancial de las condiciones socioeconómicas y geográficas del lugar en donde el trabajador tenga que desarrollar sus actividades.

El Tribunal descende al tema del despido y dice que la accionada desconoció la suerte y sacrificio de los derechos fundamentales mínimos del trabajador, que no revisó ni atendió las razones de perjuicio que expuso, en los que dejó ver que el traslado era a una zona deprimida, que su hijo universitario se vería afectado, que también aludió al tema salarial, y recordó que la entidad no puso en conocimiento del actor los cuadros comparativos entre Casanare - Valle de Ventas y comisiones, sin atender tampoco petición telefónica del 6 de diciembre del demandante para que se le expidieran los pasajes en la fecha comprendida entre el 9 y 16 de diciembre, por lo que interpretó que la entidad no respetó lo consagrado en el artículo 72 del CST (sic), que dice que el patrono debe asumir de forma exclusiva los gastos de traslado del trabajador por mandato de la empresa.

Aunado a lo expuesto, expuso que no se presentó el incumplimiento de órdenes e instrucciones que fue citado en

la carta bajo el contexto de estar infringiendo el numeral 1º del artículo 58 del CST, porque quien primero mostró incumplimiento en sus deberes fue la entidad, ello sin referir que la reubicación estaba desmejorando la calidad de vida del demandante porque estaba siendo trasladado a una zona roja por la incursión permanente de grupos al margen de la ley, «*de todos los pelambres*» y que es una región arrocera y ganadera en declinación desde 1980 por la aparición de los grupos ilegales, todo esto de público conocimiento, que constituye un hecho notorio conforme al artículo 177 del CPC.

También argumentó que los intereses comerciales de la accionada no pueden estar por encima de los de la dignidad y la vida familiar del convocante que era la afectada con la decisión, comparando el trato ofrecido al accionante con relación al traslado de Bucaramanga a Cali y el actual, para concluir que la oferta final fue discriminatoria porque ni siquiera le entregaron el dinero para el nuevo destino laboral, en razón a que se le dijo analizarían estos estipendios una vez se encontrara instalado con la familia, razones estas por las que concluyó que se presentó un despido injustificado y ordenó la indemnización del artículo 64 del CST.

Ahora bien, la Sala precisa que no le asiste razón al recurrente con relación a su argumento de que el *ad quem* no atendió al pacto contractual de las partes respecto a los traslados del lugar de trabajo y cambios de oficio que decida el empleador, porque como ya se dejó definido, el Tribunal si analizó esta cláusula toda vez que hizo mención a la

diferencia en el manejo que la empresa dio al demandante cuando se encontraba en Bucaramanga y tuvo que partir hacia Cali por orden empresarial, encontrando que el trato ofrecido para instalarse en la ciudad de Yopal dista del citado y al respecto dijo: «*Ante la desigualdad de trato que le estaba dando la demandada, no solo para asumir previamente los gastos y costos de traslado del trabajador y su grupo familiar, sino atinentes con el régimen de políticas en materia de traslado*» e incluso se remitió al oficio del 3 de abril de 1995 (f.º 258) donde el gerente general enteró al actor que su reubicación en Cali se haría, «*previo presupuesto presentado y aprobado por la empresa, será asumidos por nosotros*» y que mientras la familia se trasladaba de Bucaramanga, la empresa cancelaría un auxilio de vivienda por una suma a convenir la que no hará parte del salario, por un máximo de cuatro meses, entre otros reconocimientos que cita la comunicación, razón por la que concluyó que:

Un trato muy distinto le fue ofrecido al actor, en octubre de 2005, donde sólo le darían para el empalme \$250.000 para auxilio de alimentación, alojamiento en el hotel Camaruco en Yopal, y una vez se posesionará, no antes, \$2.800.000, y los gastos una vez asumiera como representante de ventas en Casanare, 'estudiará y reconocerá sus gastos de traslado' (f.48), nada más, es decir, ningún estímulo por arriendo, transporte, salarios, etc. Que es una clara discriminación, y recargar el pobre precario presupuesto familiar del actor.

Por lo expuesto, pierde fuerza el argumento planteado por la censura.

Sin embargo, en lo que corresponde a las razones expuestas por el demandante y de la que alude el recurrente

no existen pruebas, se reseña lo pertinente a su escrito del 11 de octubre de 2005 cuyo contenido dice:

En mi poder comunicación suya distinguida con fecha Septiembre veintiuno (21) del 2005 y, en la cual, confirma mi traslado laboral a la zona del Casanare y con sede en la ciudad de Yopal.

[...]

Al respecto, manifiesto:

Agradezco Inmensamente la oferta especificada pues estimo la una valoración a la absoluta dedicación- lealtad y eficiencia realizada de mi parte por cerca de veinte (20) años de servicios permanentes y cuyos resultados nadie puede desconocer o discutir -

Sin embargo esas apreciaciones no me permiten aceptar el indicado ofrecimiento, pues circunstancias ciertas e ineludibles hacen que las desventajas laborales futuras para mi persona son abiertamente perjudiciales.

En primer lugar, desde hace muchos años resido en la ciudad de Cali, donde tengo toda mi familia donde estudia uno de mis hijos e igualmente he logrado posición social aceptable y acorde con mi situación.

En segundo término, el sueldo fijo devengado en la actualidad, incrementado con unas Comisiones- estoy convencido no lo devengare en la zona asignada por la sencilla razón de ser un sector nuevo, de comprobada inseguridad y donde las Inversiones agrícolas en general, se encuentran en demostrado receso.

En tercer el costo de vida en Yopal. es más elevado que en Cali reiterando que en esta ciudad tengo mi propia residencia en tanto en Yopal tendré que conseguir un inmueble arrendado.

Mi hijo, ya universitario, tendrá que trasladarse a un apartamento, en la eventualidad de arrendar mi propiedad, adicionándose los gastos por alimentación y varios..

Siendo Cali, un municipio Inseguro- no se admite duda que Yopal, es una ciudad más riesgosa y donde posiblemente mi esposa no tenga voluntad de trasladarse.

En cuarto termino y para concluir, estimo que la suma ofrecida por mi traslado es insuficiente y no hace méritos a labores de tantos años y conforme se explicó en principio.

Criterio:

En este orden de ideas y guardando hacia la Empresa el afecto que siempre he tenido, manifiesto que no acepto la oferta expuesta por considerarla en detrimento de mis intereses familiares, personales y monetarios. Pienso que una determinación como la comentada debe concertarse entre las partes y no señalarse como una imposición laboral unilateral, así en el Contrato de Trabajo vigente, exista la facultad de traslado.

Quiero que entienda mi actitud y no vaya a presentarse o sostenerse que me encuentro en posición a la política de la empresa.

Simplemente mi posición es sana- honesta y justa debiéndose previamente estipular entre las partes contratantes y no dejar una decisión de esa naturaleza a voluntad única de una de las mismas.

Por ello y quiero se entienda estoy en disposición de dialogar abierta y cordialmente con ustedes y llegar a una solución que nos beneficie a todos. En espera de pronta respuesta me suscribo.

La Sala observa que los argumentos del actor no tienen discusión frente a que son hechos incuestionables que él residía con su familia desde hace varios años en la ciudad de Cali, motivo por el cual se prueba su arraigo; que las razones que expuso eran eminentemente personales y familiares como tener un hijo universitario que entorpecía inicialmente su traslado y, el posible detrimento económico por ser una zona deprimida y de alto riesgo y de público conocimiento para el momento de los hechos, circunstancias de las que se ocupó el Tribunal en extenso. Respecto de la prueba que echa de menos el recurrente sobre la afectación económica, el *ad quem* dijo que la empresa no puso en conocimiento de su trabajador despedido, el cuadro comparativo de ventas entre Casanare y Valle, para que el accionante pudiera objetivamente emitir una opinión real frente a esta expectativa. Nótese que el cuadro no contiene fecha de elaboración y fue allegado al proceso mediante memorial

radicado el cuatro de mayo de 2009, sin que pueda colegirse razón diferente a la expuesta por el sentenciador, tesis que además no fue refutada por el censor y por ello conserva su legalidad.

Retomando el texto transcrito, la Corte no evidencia la taxativa negación al traslado por parte del accionante pues lo que expone claramente es *«manifiesto que no acepto la oferta expuesta por considerarla en detrimento de mis intereses familiares, personales y monetarios»*. Pero a renglón seguido deja abierta la posibilidad del diálogo cuando expresa: *«Pienso que una determinación como la comentada debe concertarse entre las partes y no señalarse como una imposición laboral unilateral, así en el Contrato de Trabajo vigente, exista la facultad de traslado»* y, finaliza con el argumento *«Por ello y quiero se entienda estoy en disposición de dialogar abierta y cordialmente con ustedes y llegar a una solución que nos beneficie a todos. En espera de pronta respuesta me suscribo»*.

Aunado a lo dicho, la entidad demandada respondió tal misiva con el comunicado del 29 de noviembre de 2005 según los siguientes términos:

Su comunicación de fecha 11 de octubre de 2005.

Con un alto grado de extrañeza hemos recibido la comunicación citada en la referencia, mediante la cual Usted manifiesta que no acepta el traslado al frente de la zona del Casanare, con sede en la ciudad de Yopal.

Nuestra extrañeza obedece a que mediante nuestra comunicación de fecha 21 de septiembre de 2005, se le informó de su traslado a la ciudad de Yopal y Usted aceptó el mismo, al

punto que en la convención llevada a cabo entre los días 26 al 28 de octubre de 2005, expresó de manera pública que prestaría sus servicios en la ciudad de Yopal.

Por lo tanto ahora es inexplicable que mediante su comunicación, nos informe que no se trasladará a prestar sus servicios a esa ciudad. Por lo tanto le reiteramos que deberá trasladarse a prestar sus servicios a la ciudad de Yopal, a partir del día 10 de Enero de 2006, bajo las condiciones que enunciamos en nuestra comunicación de fecha 21 de septiembre de 2005.

Dentro del contexto de las dos comunicaciones, (f.ºs 48 a 52) se precisa que el pedimento del actor del 11 de octubre con relación a proponer un diálogo entre los contratantes para concertar una solución frente al tema de estudio, no obtuvo respuesta, pues la misiva del 29 de noviembre, dice «*Usted aceptó el mismo, al punto que en la convención llevada a cabo entre los días 26 al 28 de octubre de 2005, expresó de manera pública que prestaría sus servicios en la ciudad de Yopal*». No pudo ser extraño al empleador el contenido de la misiva en mención, por cuanto ésta fue allegada con anterioridad a la citada convención, pues ello se evidencia mediante los folios 50 a 52, escrito que en el que el subordinado dejó sentada su posición, la que dirigió 15 días antes del encuentro empresarial.

Ahora bien, respecto a la posición dual de parte del demandante que alude el casacionista, y la imposición por parte de la empresa, la que se colige del texto del 29 de noviembre de 2005, cuando se dijo: «*Por lo tanto le reiteramos que deberá trasladarse a prestar sus servicios a la ciudad de Yopal, a partir del día 10 de Enero de 2006, bajo las condiciones que enunciamos en nuestra comunicación de fecha 21 de septiembre de 2005*», se hace válido el análisis del

Tribunal cuando dice que no se le pueden endilgar al trabajador incumplimiento de obligaciones especiales si quien tenía que asumir primeramente el deber respecto del traslado era el patrono, (numeral 8º del artículo 57 del CST), razón por la cual al no obrar prueba con relación a haberse expedido los pasajes para que se cumpliera con el cometido de ubicación geográfica del actor en Yopal, tanto para el empalme que debía darse entre el 24 de octubre y el 4 de noviembre, como en diciembre que fue cuando el accionante se resignó al traslado y reclamó los tiquetes para estar en Yopal en la fecha ordenada (10 de enero de 2006), así como tampoco se hubiera acreditado lo correspondiente a los gastos del traslado de su trabajador y de su grupo familiar, indispensables en el cumplimiento de la orden, y así poder predicar que hubo desobediencia por cuanto su empleado por cuanto mostró rebeldía en el acatamiento de lo dispuesto por su empleador, situación que no aconteció, concluyó que no se presentó la causa justificada sino el despido sin justa causa.

En atención a que este último razonamiento del Tribunal tampoco fue refutado por el casacionista, conserva su acierto.

A continuación, la Sala se adentra a la revisión de la diligencia de descargos frente al puntual tema que es cuestionado por el casacionista, que hace referencia a que el demandante acepta en público que se trasladaría a Yopal, lo que hace necesario hacer la transcripción correspondiente así:

P: La organización adelantó en el mes de octubre pasado, concretamente durante los comprendidos entre el 26 y 28, una reunión en la ciudad de Bogotá con todo su equipo de y distribuidores. ¿Sírvese informar si usted participó en este encuentro? Si participé en dicho evento y como se encontraba presente el señor Álvaro Botero, Gerente de Agropacífico que fue la persona encargada de dañar mi imagen y mi estabilidad laboral en un momento de ira e intenso dolor, me paré y dije lo siguiente "Mi nombre es José Alberto Valencia Ramírez hasta hoy, representante del Valle, y a partir de enero Yopal" y eso así fue, por eso lo dije públicamente, y cuando hice dicho comentario, volví la mirada a este señor y se le veía la satisfacción de haber logrado sacar una persona de excelentes condiciones de una compañía.

P: ¿Sírvese informar, si usted, durante este encuentro públicamente, frente a los directivos y grupo de ventas expresó su aceptación de trasladarse a la ciudad de Yopal? Si lo dije, antes lo expuse.

Acorde a lo registrado, no se presenta duda de que en el encuentro el demandante sí aceptó en público su traslado a la ciudad de Yopal, pero ello no hace girar en nada el análisis precedente de que el convocante había enviado una solicitud a la empresa para que se dialogara frente al tema de su reubicación, razón por la que estaba expectante a la respuesta, y no obstante terminó sumiso a la orden solicitando la expedición de los pasajes para su traslado, situación por la cual esta afirmación no enerva la responsabilidad que tenía la entidad en relación a su cambio geográfico laboral, lo que a todas luces impide hacer recaer el incumplimiento del traslado en cabeza del trabajador.

Por último, la Sala revisa el folio 61 que trata de una comunicación dirigida por el demandante a Agropacífico, la que no hace mayor aporte a las consideraciones del Tribunal, pues solo hace mención a ella en lo que tradujo en

hostigamiento, sin que este juicio haya sido incidente en la decisión de la que se duele el censor.

Decantado lo anterior, se evidencia que el Tribunal no incurrió en ninguno de los errores de hecho que endilga el casacionista.

En consecuencia, el cargo no prospera.

IX. CARGO SEGUNDO

Acusa la sentencia por la senda directa en la modalidad de interpretación errónea del artículo 23 del CST, subrogado por el artículo 1 de la Ley 50 de 1990; lo que produjo la aplicación indebida de los artículos 58, 62 modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, 64 modificado por el artículo 6 de la Ley 50 de 1990 y 28 de la Ley 789 de 2002, y 115 del CST.

Considera que el *ad quem* erró en la interpretación que hizo del artículo 115 del CST al señalar que los descargos al actor no se hicieron con la presencia de dos acompañantes, puesto que no hay prueba en el proceso que el actor fuera sindicalizado y el alcance que da el sentenciador al contenido de la norma en mención es validar esta diligencia con dos testigos, aval que no contiene la norma en cita.

Hace referencia al folio 61 para reiterar que el demandante cuestiona las actitudes de un tercero y por tanto el Tribunal no debió valorarlo. Alude a los argumentos de la

edad del promotor de la litis, el que considera no incide frente al elemento esencial de la subordinación, y que el hecho que una persona cuente con 50 años de edad no puede tener incidencia en la configuración de una relación jurídica laboral y que, además, no está establecido en la ley como una limitante para el ejercicio de la facultad de la variación del lugar de trabajo por disposición del empleador.

X. RÉPLICA

Sostiene el opositor que no existe interpretación errónea del artículo 23 del CST en cuanto al *ius variandi* locativo, pues en el caso bajo examen el acta de descargos no afecta el alcance del fallo, ya que no es el argumento principal en que se basa el juez de alzada, sino en las razones para que el demandante se negara al traslado por lo que el cargo no tiene vocación de prosperidad.

XI. CONSIDERACIONES

Acusa el casacionista la interpretación errónea del artículo 23 del CST y como argumento de inconformidad dice que el Tribunal construye unas diferenciaciones en cuanto a la disposición que debe tener el trabajador para cumplir una orden de traslado, dependiendo de su edad, pero que ese elemento no se encuentra establecido en ninguna norma que toquen el elemento de subordinación.

En el contexto expuesto por el recurrente, el Tribunal

dijo:

[...]

si bien es cierto que el patrono goza de la facultad, dentro de los contenidos de subordinación del artículo 23 CST, del cambio de lugar de trabajo, más no de las condiciones de trabajo ambientales y geográficas de manera abrupta y profunda para el trabajador y su grupo familiar, así como las salariales para mejorar, tal ejercicio no es ad libitum, caprichoso y arbitrario, de experimento, o que por ser el mejor trabajador o haber dado resultados en el pasado, diez o quince años antes, cuando era joven y estaba a la expectativa de mejores horizontes, a la edad de 50 años, el ser humano quiere echar y conservar sus raíces, porque ese horizonte se reduce ante la madurez y necesidad de estabilidad, en todos los órdenes, lo que biológica y humanamente es respetable, y constituye un gran componente, de lo que se denomina dignidad, calidad de vida y el derecho fundamental a una familia, a esa edad el ser humano está entrando a la etapa claudicante del adulto mayor, a diez años de pensionarse y requiere mantener su unidad familiar, biológica, emocional y bienestar personal, que no puede ser interrumpido por los egoístas intereses inciertos productivos de la empresa.

No es atinada la argumentación del censor frente al alcance que afirma dio la colegiatura de segunda instancia a este precepto legal bajo el análisis del elemento de la subordinación, puesto que el juzgador lo que dijo fue que, si bien es cierto que el patrono goza de la facultad de subordinar, la misma no es omnímoda para disponer indiscriminadamente de las condiciones laborales de su trabajador porque esta potestad no puede sobrepasar unos límites y se adentra a razonar puntuales argumentos que expuso el demandante en las diferentes etapas procesales, pero en ningún aparte el sentenciador construye «unas diferenciaciones en cuanto a la disposición que debe tener el trabajador para cumplir una orden de traslado, dependiendo de su edad», razón por la cual no se evidencia que el Tribunal

haya interpretado erróneamente el artículo 23 del CST y en consecuencia se desvanece lo expuesto por el recurrente.

En lo que se refiere a la aplicación indebida del artículo 115 del CST, el censor dice que hay un error conceptual al estimar que para la diligencia de descargos el demandante debía estar asistido por dos testigos, pues la norma es clara en señalar que el llamado a descargos debe estar acompañado por dos compañeros afiliados al sindicato, pero que no se puede convalidar este razonamiento, toda vez que la disposición no contiene este concepto.

Al respecto el juez de apelaciones expuso:

Al folio 58 se le hizo acta de descargos, sin ningún requisito de los exigidos por el artículo 115 del CST, como es el acompañamiento por dos compañeros de trabajo, en defecto de sindicato, aun cuando la Corte ha dicho que no es necesario proceso disciplinario para que el patrono ejerza el derecho a poner término a la relación laboral, asumiendo la prueba de lo legal y justo, o las consecuencias económicas pertinentes.

Con relación al señalamiento que hace la censura de que el *ad quem* aplicó indebidamente el artículo 115 del CST, no le asiste razón en el reproche por cuanto la decisión a la que arribó el juez de apelaciones, no se apoyó en esta normatividad, pues si bien alude a este precepto como una falencia por no haber estado acompañado el actor con dos compañeros de trabajo en la diligencia de descargos, es también el juzgador quien amplía su análisis para concluir que para que un empleador finalice una relación laboral con un trabajador no requiere de un procedimiento disciplinario, salvo que esté pactado en el contrato de trabajo, reglamento

interno, convención colectiva o pacto colectivo, circunstancias que no se discutieron en el proceso, y colige que así lo ha considerado la Corte motivo por el cual, el empresario asume «*la prueba de lo legal y justo, o las consecuencias económicas pertinentes*», motivo por la que pierde trascendencia cualquier eventual equivocación del Tribunal en este punto, máxime que este argumento no fue el sustento de la decisión de la sentencia.

Conforme al resultado del anterior estudio, no se observa la interpretación errónea acusada con relación al artículo 23 del CST, así como tampoco la aplicación indebida del precepto 115 del mismo establecimiento normativo.

En consecuencia, el cargo no prospera.

Las costas estarán a cargo de la parte demandada por no haber salido avante el recurso extraordinario y haberse presentado réplica, en consecuencia, se señalan como agencias en derecho la suma de \$7.500.000, las que deberán ser incluidas en la liquidación de costas que se realice conforme al artículo 366 del CGP.

XII. DECISIÓN

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 dictada el treinta (30) de abril de dos mil diez (2010) por la Sala Tercera de Decisión del Tribunal Superior

del Distrito Judicial de Cali, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **JOSÉ ALBERTO VALENCIA RAMÍREZ** contra **ARYSTA LIFESCIENCE COLOMBIA S. A. – ARYSTA LS.**

Costas conforme se dijo en la parte motiva.

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

MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO

DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA

ERNESTO FORERO VARGAS