

TEMA: DESPIDO INDIRECTO- Como es el trabajador quien exterioriza una voluntad dirigida a finiquitar la relación contractual, es quien corre con toda la carga de demostrar que su voluntad se vio afectada por actos de su empleador tendientes a obtener su renuncia y que, por lo tanto, es el verdadero gestor de la terminación de contrato. / **IUS VARIANDI-** Debe estar guiado por razones objetivas, no así, en palabras de la Corte, como una extravagante potestad por parte del empleador para impunemente causarle agravio a su trabajador/

HECHOS: Pretende el demandante que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término fijo con GASEOSAS POSADA TOBON S.A. desde el 24 de abril de 2013 hasta el 9 de abril de 2018, día que fue despedido de manera indirecta y con causa atribuible al empleador, ello con los consecuentes reconocimientos legales. Mediante sentencia proferida el 14 de septiembre de 2020 el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Medellín ABSOLVIÓ a la demandada de la totalidad de pretensiones incoadas. Dentro del término concedido por la ley, la parte actora NO interpuso recurso de apelación, razón por la cual el expediente fue remitido, en este asunto, para surtirse el grado jurisdiccional de consulta a favor del trabajador conforme lo normado en el art. 69 del CPT y la SS. El problema jurídico se centra en establecer si es procedente el reconocimiento de la indemnización consagrada en el art. 64 del C.S.T., prevista para los casos de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, analizando si se configuró un despido indirecto de cara al motivo esgrimido en la renuncia.

TESIS: (...)Sobre el tema del despido indirecto, la Corte Suprema de Justicia en el expediente con radicación No.13648 del 6 de abril de 2001, M.P. Luis Gonzalo Toro Correa, sostuvo: "... el auto-despido o despido indirecto obedece a una conducta consciente y deliberada del trabajador encaminada a dar por terminada la relación contractual, por su iniciativa, pero por justa causa contemplada en la ley, imputable al empleador. En este caso, los hechos o motivos aducidos por el dimitente deben ser alegados al momento del rompimiento del vínculo contractual (par. art. 7º decreto 2351 de 1965) y estar contemplados como justa causa de terminación, en el literal b) del artículo 7º del decreto 2351 de 1965, debiendo ser notificados, además, al empleador con tanta oportunidad que no quede duda que la dimisión obedece realmente a los hechos alegados y no a otros distintos" Como es el trabajador quien exterioriza una voluntad dirigida a finiquitar la relación contractual, es quien corre con toda la carga de demostrar que su voluntad se vio afectada por actos de su empleador tendientes a obtener su renuncia y que, por lo tanto, es el verdadero gestor de la terminación de contrato, caso en el cual se estaría frente a una renuncia inducida o constreñida. (...)Así pues, si quien renuncia no logra acreditar las conductas que endilga a su empleador como causantes del fenecimiento del vínculo, habrá de entenderse que la renuncia es libre y voluntaria.(...) Ahora, con relación al despido invocando una justa causa, prescribe el artículo 62 en el parágrafo único, que la parte que da por terminado el contrato unilateralmente, debe señalar la causa o motivo de esa determinación, ya que posteriormente no podrá invocar una diferente. Al respecto la Corte constitucional en la sentencia C- 594 de 1997, señaló que no basta con invocar para las causales genéricas expresadas en la ley, es necesario, además, señalar los hechos en que se sustenta tal decisión, ya que el sentido de la norma lo que pretende es que la parte afectada conozca las razones que pusieron fin a la relación laboral. (...) Bajo este marco normativo, no resulta sencillo encuadrar la inconformidad relata en la misiva citada(cartá de renuncia), de cara a las circunstancias que podrían catalogarse como justas causas, pues ciertamente no se avizora que con el traslado el empleador hubiese engañado al actor respecto de las condiciones del trabajo, amenazado o causado un perjuicio. Mucho menos se observa la exigencia, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, de aquél para el cual se le contrató.(...) Bajo el panorama descrito, no logra

dimensionarse lo que el demandante describe como descenso. y es que la tesis del empleador diverge de tal razonamiento al considerar que no existió, dentro del ius variandi, ningún movimiento desproporcionado, irracional o que afectara la dignidad del trabajador. Tampoco existía una desmejora entre las condiciones laborales anteriores y actuales.(...) En conclusión, aplicadas las premisas previamente expuestas a las particularidades del caso concreto, la Sala concluye que las actuaciones reprochadas en el líbelo genitor, solo corresponde a la optimización del recurso humano como consecuencia de determinadas circunstancias cambiantes en el mercado que impactaron el proceso de comercialización; en otras palabras, es una reubicación motivada por la necesidad del servicio, evento en el que el empleador se encuentra legalmente habilitado para modificar el rol de aquel dado que goza de un poder subordinante, que no implica una transgresión al respeto del honor, de la dignidad, de la seguridad, y principalmente de los derechos mínimos del trabajador (los que no se equiparan a los mínimos legales si no a las circunstancias que han rodeado la ejecución del contrato), y en todo caso, la variación de las condiciones de trabajo no comporta un cambio esencial en el mismo. se reitera pues, que el trabajo se sigue prestando en unas condiciones dignas y justas, no se está menoscabando los intereses del demandante, tampoco se probó que su designación en el aludido cargo implicara un trato discriminatorio ni mucho menos desmejora en sus condiciones prestacionales, aunado a que el ejercicio de ese ius variandi estuvo guiado por razones objetivas, (originadas en necesidades de la actividad económica de la empresa, que cuenta con una autonomía administrativa interna), no así, en palabras de la Corte, como una extravagante potestad por parte del empleador para impunemente causarle agravio a su trabajador

MP. ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA

FECHA: 09/02/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL
AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

Medellín, nueve (9) de febrero de dos mil veinticuatro

S20-110

Proceso: ORDINARIO LABORAL – Apelación auto y consulta sentencia
Demandante: **CARLOS ANDRES SANDOVAL RAMIREZ**
Demandado: **POSTOBON S.A.**
Radicado No.: 05001-31-05-005-2019-00255-01
Tema: despido indirecto
Decisión: **CONFIRMA ABSOLUCIÓN**

Link: [05001310500520190025501](https://www.tribunalsuperior.gov.co/consulta/ver_documento.asp?ID_DOCUMENTO=05001310500520190025501) expediente digital

La Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, conformada por los Magistrados **MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA**, **LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZABAL** y como ponente **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, procede a resolver, de un lado, el recurso de apelación formulado por la parte actora dentro del proceso de la referencia contra el auto que negó la práctica de una prueba, y de otro lado, a revisar la sentencia emitida en el grado jurisdiccional de consulta.

El Magistrado del conocimiento, doctor **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración de los restantes integrantes el proyecto aprobado en Sala virtual mediante **ACTA 4** de discusión, que se adopta como sentencia, en los siguientes términos:

1. SÍNTESIS FÁCTICA Y ANTECEDENTES

1.1 LO PRETENDIDO

Pretende el demandante que tras declararse la existencia de un contrato de trabajo a término fijo con GASEOSAS POSADA TOBON S.A. desde el 24 de abril de 2013 hasta el 9 de abril de 2018, día que fue despedido de manera indirecta y con causa atribuible al empleador, se CONDENE a dicha entidad a reconocer y pagar los siguientes conceptos:

- ✓ Indemnización por despido injusto correspondiente a los salarios causados entre el día 26 de abril de 2018 y el 25 de abril de 2019 conforme la prórroga estatuida en el art. 46 del CST.
- ✓ Los salarios, prestaciones sociales y vacaciones causados en dicho lapso.
- ✓ Indemnización moratoria establecida en el art. 65 del CST y la indexación de las sumas adeudadas.
- ✓ Los perjuicios morales tasados en la suma de 100 SMLMV.
- ✓ Y las costas del proceso.

1.2. PARA FUNDAMENTAR SUS PRETENSIONES, EXPUSO LOS SIGUIENTES HECHOS:

- ✓ Que el 24 de abril de 2013 suscribió un contrario de trabajo a término fijo por 6 meses para ejecutar labores propias, anexas o complementarias de representante de ventas.
- ✓ Que debido a su rendimiento fue ascendido en 4 ocasiones en las datas que refiere, pasando a representante de ventas avance, después a coordinador de equipo, luego a supervisor de ventas-preventa, y finalmente ejerció el cargo de *supervisor de ventas clientes especiales y dispensadores*.
- ✓ Que por su destacada labor incluso hizo remplazos como jefe de venta, cargo superior en el organigrama.
- ✓ Que en marzo de 2018 el gerente le comunicó de manera verbal, la existencia de una reestructuración del cargo y la necesidad del traslado, lo que considera como una desmejora, aunado a que fue el único de su área objeto de la misma, y en todo caso, de realmente existir tal cambio, hubiese implicado la reestructuración completa del canal de clientes especiales.
- ✓ Que amparados en el clausulado del contrato, desde el área de gestión humana, a través de su gerente Gustavo Salazar Romero y la jefe Paola Bedoya Agudelo (en disímiles diálogos del 6 y 8 de abril respectivamente), le informaron que durante los primeros días del mes de abril de 2018 el cargo que ocupaba desaparecería, debiendo ejercer el oficio de *supervisor de venta-preventa*, retroceso al que se opuso, además de sentirse presionado para ocupar esa vacante so pena de no presentarse y ser objeto de sanciones disciplinarias. Que prueba de ello se aprecia en la transcripción de las conversaciones grabadas con ambos, que ampliamente reseña
- ✓ Que bajo dicho contexto el 9 de abril de 2018 decidió presentar renuncia motivada, señalando los motivos por los cuales dirimió la relación, concretamente la existencia de un *descenso* sin tener en cuenta su trayectoria y cualidades, el cuál afectaba su calidad de vida a nivel laboral y personal.
- ✓ Que el día siguiente fue aceptada la renuncia, siendo liquidado el 15 de abril de 2018 sin incluir la indemnización por despido indirecto, ni los salarios y prestaciones por concepto de prórroga del contrato.

- ✓ Que el 29 de abril de 2018 Yennifer Londoño, supervisora de ventas, le informó que se había abierto convocatoria para el cargo que él ocupaba, razón por la cual la supuesta reestructuración sólo comportó una trasgresión a sus derechos.
- ✓ Que el 13 de julio de 2018 elevó derecho de petición tendiente a que la sociedad demandada certificara los cargos desempeñados, funciones, diferencias entre supervisor de preventa y supervisor de clientes especiales, y si este último desapareció.
- ✓ Que el 22 de agosto recibió un pronunciamiento donde le indicaron que el oficio de *supervisor de clientes especiales* fue inactivado temporalmente ante una eventual supresión, pero que estudios organizacionales recomendaron su reactivación, siendo ocupado desde el 1 de julio de 2018. Igualmente enlistaron algunas funciones y adujeron que los dos cargos referidos se encontraban en la misma categoría salarial.
- ✓ Que el último cargo que ejercía realmente nunca desapareció de la estructura organizacional.
- ✓ Que nunca recibió llamados de atención o quejas. Por el contrario, siempre se destacó por su dedicación, puntualidad, eficiencia y compromiso.
- ✓ Que el 14 de enero de 2012 contrajo matrimonio, y su esposa se encuentra en estado de gestación, catalogada por los galenos como de alto riesgo. Antes ambos compartían gastos.
- ✓ Que el despido truncó los estudios que adelantaba en una institución universitaria.
- ✓ Que el 29 de septiembre de 2018, debido a estos acontecimientos que le causaron sentimientos de tristeza profunda, ansiedad e insomnio, sufrió un episodio depresivo grave y le autorizaron CLONAZEPAN por 30 días. A la fecha se encuentra en tratamiento psicológico.
- ✓ Actualmente se encuentra desempleado.

1.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

Controvirtió la sociedad POSTOBON S.A. el derecho pretendido e indicó frente a los hechos que eran ciertos los relacionados con la existencia de la relación laboral, los extremos temporales, la modalidad contractual, la remisión a la cláusula contractual y los ascensos de que fue objeto el actor. Acepta que al demandante le fue comunicado verbalmente el traslado dentro de la facultad del *ius variandi* que tenía como empleador, y conforme las estipulaciones contractuales. NEGÓ que pretendiera una desmejora, comportaba únicamente una apreciación personal del trabajador. Que el hecho de requerir una reestructuración, no implicaba que tuviese que realizar movimientos en toda la planta. Que en efecto el accionante sostuvo conversaciones con el señor Gustavo Salazar Romero y la señora Paola Bedoya Agudelo, gerente y jefe de gestión humana respectivamente, sobre el traslado en atención a necesidades corporativas precedidas de un estudio en el canal de clientes especiales, lo que en parte alguna tenía como finalidad desmejorar las condiciones laborales del hoy reclamante. Que el haber

ejercido con antelación el cargo ofrecido, no generaba un retroceso. Que las grabaciones aludidas, al margen de su ilegalidad por no estar precedidas de una autorización, comportan un atentado a la buena fe y costumbres laborales, al grabarse de manera clandestina a un superior, proceder que cataloga como fraudulento, sumado a las implicaciones que de cara a su lectura, puede implicar una transcripción parcial. Que en todo caso, aquellas sólo acreditan que el demandante fue informado del cambio del cargo y ante la negativa, se explicaron los efectos jurídicos y contractuales de esa oposición. En sintonía con lo expuesto, NEGÓ que hubiese generado alguna presión sobre el actor, únicamente le brindó la posibilidad de continuar vinculado, y en todo caso no podía hablarse de una afectación pues antes de que pudiera materializarse el cambio, el demandante presentó renuncia, misiva en la que por demás NO detalló en forma clara los motivos de esa decisión, tampoco relata incumplimientos por parte del empleador que generaran la imprescindible necesidad de dar por terminado el contrato de forma unilateral. De otro lado, NEGÓ la existencia de una convocatoria en el mes de abril, reiterando que el cargo fue temporalmente inactivado, solo estudios internos posteriores recomendaron la reactivación de ese oficio, siendo asignado en julio de 2018, situación que no podía considerarse como un engaño. Por último, en síntesis, refiere que dio respuesta a los derechos de petición elevados y que desconoce aspectos de la esfera personal del actor, y en todo caso, era aquel quien tenía que soportar los efectos de su renuncia.

1.4. DECISIÓN PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia proferida el 14 de septiembre de 2020 el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Medellín ABSOLVIÓ a la demandada de la totalidad de pretensiones incoadas en su contra y declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación, señalando que el actor *omitió invocar de manera clara e inequívoca, y dentro de la oportunidad legal correspondiente, los hechos, acciones u omisiones en que presuntamente incurrió GASEOSAS POSADA TOBON S.A., con NIT No.890.903.939-5, y por los cuales se vio compelido a renunciar bajo la modalidad de despido indirecto o auto despido, además porque el traslado realizado no representaba un descenso real.*

Condenó en costas al demandante, fijando como agencias en derecho la suma de \$877.803.

Dentro del término concedido por la ley, la parte actora NO interpuso recurso de apelación, razón por la cual el expediente fue remitido, en este asunto, para surtirse el grado jurisdiccional de consulta a favor del trabajador conforme lo normado en el art. 69 del CPT y la SS.

No obstante, también le corresponde a la Sala resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte actora contra la decisión mediante la cual el a quo negó el decreto de una prueba.

2. ARGUMENTOS

2.1. DEL JUEZ AL RECHAZAR UNA PRUEBA

Se incorporaron en medio magnético (cd) los mensajes de datos denominados “gustavo.pm3” y “paola.pm3”, referidos a la grabación de una presunta conversación telefónica que sostuvo el actor con el señor Gustavo Salazar Romero y la señora Paola Bedoya Agudelo, respectivamente.

Ambos fueron rechazados de plano por el a quo en razón de su ilegalidad, invocando para el efecto el art. 168 del CGP.

Sus consideraciones fueron plasmadas en el acta contentiva de la diligencia (folios 4 y 5 archivo 20), así:

Para los anteriores efectos téngase en cuenta que el inciso final del artículo 29 de la CP, establece que es nula, de pleno derecho, la prueba obtenida con violación del debido proceso, sin embargo, la Corte Constitucional ha sido enfática en sostener que, por la indeterminación que plantea aquella regla de exclusión en materia probatoria, no debe entenderse que su ámbito de aplicación se refiere exclusivamente a las pruebas violatorias de las formas propias de cada juicio, o normas procesales, sino que comprende además, las garantías constitucionales fundamentales, esto es, las pruebas violatorias de los derechos fundamentales (Sentencia SU-159 de 2002).

Adicionalmente, se advierte que según lo previsto en el artículo 15 de la CP, todas las formas de comunicación privada son inviolables. En términos generales, la Corte Constitucional ha entendido que la intimidad es el derecho constitucional que garantiza la preservación de un espacio personal, aislado a la injerencia de otros. De conformidad con dicha jurisprudencia, la intimidad personal es el “área restringida inherente a toda persona o familia, que solamente puede ser penetrada por extraños con el consentimiento de su titular o mediante orden dictada por autoridad competente, en ejercicio de sus funciones y de conformidad con la Constitución y la ley.

En esa medida, las grabaciones de imagen o de voz realizadas en ámbitos privados de la persona, con destino a ser publicadas o sin ese propósito, constituyen violación del derecho a la intimidad personal, si las mismas no han sido autorizadas directamente por el titular del derecho y, además, en caso extremo, si no han sido autorizadas expresa y previamente por autoridad judicial competente. El resultado de la recolección de la imagen o la voz sin la debida autorización del titular implica, sin más, el quebrantamiento de su órbita de privacidad y, por tanto, la vulneración del derecho a la intimidad del sujeto (Sentencias T-696 de 1996, T-233 de 2007, T-267 de 2015, T-364 de 2018).

Ahora bien, la Corte Constitucional estableció una clasificación de la información con el propósito de “determinar la intensidad con que dicha información se encuentra ligada a la esfera íntima del individuo y a los casos en que la misma puede o debe ceder a favor del interés público”. En esa dirección, la Corte estableció que la información puede ser pública, se semiprivada, privada o reservada:

Es información pública, la relativa a los actos normativos de carácter general, los documentos públicos y las providencias judiciales debidamente ejecutoriadas, así como los datos el estado civil de las personas, o sobre la conformación de la familia, y el dato sobre la pertenencia a un partido o movimiento político de quienes ejercen cargos de elección popular; es información semiprivada aquella a la que sólo puede accederse por orden de autoridad judicial o administrativa y para los fines propios de sus funciones, o a través del cumplimiento de los principios de administración de datos personales, y cuyo conocimiento puede interesar no solo a su titular sino a cierto sector o grupo de personas o a la sociedad en general, como la información consignada en los registros únicos nacionales de afiliación al sistema de seguridad social, o registro único tributario; y es información privada o reservada la que, por versar sobre información personal, y encontrarse en un ámbito privado, sólo puede ser obtenida y ofrecida mediante consentimiento expreso, por orden de autoridad judicial (Sentencia C-602 de 2016).

Adicionalmente, la Corte Constitucional ha sostenido que el lugar de trabajo es un espacio semiprivado, que no goza del mismo nivel de protección que el domicilio, en atención a que los comportamientos que allí tienen lugar, son de naturaleza muy diferente a los que se desarrollan en la residencia, y porque la interacción de quienes participan en aquellos ámbitos tiene repercusiones sociales (Sentencia T-045 de 2007).

Sin embargo, también ha sostenido que aún en los vínculos entre empleador y empleado, o entre compañeros de trabajo, deben distinguirse las intromisiones ilegítimas en el derecho a la intimidad, por ocurrir en espacios que interesan exclusivamente al titular del derecho, con aquellas donde las actividades interesan a la relación laboral, y en glosa de ello definió que para establecer la violación del derecho a la intimidad, era necesario considerar la expectativa que tenían las partes acerca de la confidencialidad de sus manifestaciones, para lo que resulta necesario valorar, entre otras cosas (i) si se trata de información privada o semiprivada, y (ii) si las partes tienen o no conocimiento acerca del seguimiento de sus actividades (Sentencia T-768 de 2008).

Ahora bien, el despacho advierte que las dos últimas sentencias en cita, son las que sirvieron de argumento a la parte actora para proclamar la legalidad de las grabaciones incorporadas, sin embargo, el despacho también advierte que (i) la conversación que hubiere podido sostener el actor con Gustavo Salazar Romero y/o Paola Bedoya Agudelo, no ocurrió en el “lugar de trabajo” como espacio semiprivado, sino que, según lo indicado en el mismo libelo genitor, se produjo telefónicamente, esto es, en un espacio privado; y que (ii) quienes hubieron participaron en aquella conversación, en este caso, presuntamente los representantes del empleador, no tenían conocimiento del seguimiento que se estaba haciendo a sus actividades.

En dichos términos, aduce que la prueba fue recaudada con violación al debido proceso en la medida que NO se reconoció el derecho a la intimidad, en virtud de lo cual resultaba ilícita, arguyendo que por ello NO sería considerada por el despacho.

2.2. ARGUMENTOS DEL JUEZ AL ABSOLVER EN LA SENTENCIA

Consideró que el actor NO invocó de manera clara e inequívoca los hechos, acciones u omisiones en que incurrió su empleador y que constituyeron los motivos por los cuales se vio compelido a renunciar, toda vez además de agradecer la oportunidad brindada, simplemente enunció el sentimiento de tristeza que le ocasionaba un *descenso* que no identificó, pues no especificó en qué consistía descenso que por demás tampoco era evidente, razón por la cual NO se satisfacían los presupuestos del denominado despido indirecto y consecuentemente era improcedente el reconocimiento de las indemnizaciones reclamadas.

Reconoció la existencia de unas limitaciones del *ius variandi*, y que desde la perspectiva probatoria, existían una serie de hechos reconocidos por la demandada relativos a la existencia del traslado, pero ello no implicaba necesariamente un descenso, pues al margen de la subjetividad de criterios tales como la utilización de un uniforme o cumplir un horario diferente en el nuevo cargo, lo cierto era que no implicaba una desmejora desde lo organizacional y esquema de actividades o funciones que debía cumplir un supervisor de clientes especiales o pre-venta, aunado a la similitud de herramientas asignadas (computador y celular corporativo, además de la asignación de una camioneta para el área o canal de ventas). Añadió que sólo apreciaba el cambio dentro de la misma categoría del organigrama, conservando la generalidad de las funciones relativas a la comercialización de un producto, materializándose de esta manera una potestad del empleador. Bajo este contexto, precisó que NO se había acreditado la afectación a la dignidad del trabajador, sólo comportaron afirmaciones sin soporte probatorio, toda vez que continuaría desarrollando las mismas actividades, en la misma área y con igual remuneración, lo que no denigraba su condición de ser humano.

2.3 RECURSO DE APELACIÓN DEMANDANTE CONTRA EL AUTO QUE RECHAZA EL DECRETO DE UNA PRUEBA

Solicite se decrete aquel medio *documental* contentivo de las grabaciones aludidas por el a quo, toda vez que fueron debidamente certificadas por un perito especializado e incorporadas en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 527 de 1999 y el Decreto 2364 de 2012. Añade que tales pruebas *documentales* evidencian las conversaciones que sostuvo el actor con sus superiores frente a la posible reestructuración o supresión del cargo que para entonces ocupaba.

Citó diversos fragmentos de jurisprudencia relativa a los alcances del derecho a la intimidad de las personas que intervienen en las grabaciones, según el espacio y el contexto, de cara a lo estatuido en el art. 15 de la Constitución Política. Entre ellas la sentencia T-061 de 1996 y aquella emitida por la Corte Suprema de Justicia el 21 de julio de 2016 (sobre grabación magnetofónica), sumadas a la T-045 de 2007 y T-768 de 2008, referidas por el a quo.

Destaca que las conservaciones con el señor Gustavo Salazar y Paola Bedoya, se llevaron a cabo en las instalaciones de la empresa, de manera presencial no así vía telefónica, quienes le notificaron la supresión del cargo, por ello no podían tildarse de ilegales pues germinaron en reuniones de carácter estrictamente laboral, estribando en la supresión del cargo que generó el traslado, por lo que si algún derecho habría de protegerse, sería el del demandante. Por ello debían ser aportadas y valoradas con

base en los criterios de racionalidad y sana crítica, aunado a que eran absolutamente concluyentes en torno a puntos aquí debatidos, máxime si en las mismas no se ventilaban temas de carácter personal.

2.2. ALEGATOS

2.3. PRESENTADOS POR LA PARTE ACTORA

Comenzó por destacar que en la misiva del 9 de abril de 2018, a través de la cual presentó renuncia motivada, señaló textualmente los motivos por los cuales dimitía su labor, decisión que respondía al cambio de cargo o *descenso* del cual fue una víctima. Transcribe su contenido. Quiere ello decir que señaló los hechos y motivos que promovieron su renuncia, es decir, el traslado del cargo de SUPERVISOR DE VENTAS CLIENTES ESPECIALES Y DISPENSADORES que desempeñaba al momento de su retiro – y desde el 01 de octubre de 2016 al 9 de abril de 2018-, al de SUPERVISOR DE VENTAS PREVENTA, cargo que el accionante ya había ejercido entre el 01 de febrero de 2016 y hasta el 30 de septiembre de 2016, razón suficiente para considerarlo un descenso y no un ascenso laboral, con la desmejora implícita que tal *traslado injustificado* ocasionaría.

Que el despido indirecto o auto despido reproduce la voluntad del trabajador, que por su iniciativa y de manera libre, consciente y voluntaria decide dar por terminada la relación contractual, pero por justa causa contemplada en la Ley, atribuible al empleador.

Que el demandante ocupó 5 cargos diferentes en vigencia del vínculo contractual con la empresa demandada, los cuales evidencian los múltiples ascensos que el precitado tuvo en razón de su desempeño, dedicación, puntualidad, compromiso y responsabilidad para con la compañía demandada. En dicho escenario, compara las funciones ejercidas por el actor en los dos últimos cargos, acorde a los certificados expedidos por la pasiva, como respuesta a las reiteradas peticiones elevadas, así:

VENTAS PRE-VENTA: utilización de uniforme y manejo de personal.

- Supervisar y validar los compromisos y actividades de los representantes de ventas, con el fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos propuestos,
- Conducir entrenar y motivar a su Equipo de ventas con el fin de lograr la promoción del mejoramiento continuo, coaching, trabajo en equipo y consecución de resultados,
- Programar la agenda mensual y semanal de actividades con el fin de garantizar las secuencias establecidas por EVEREST,
- Controlar y supervisar los activos y elementos publicitarios de su Equipo de trabajo con el fin de asegurar la funcionalidad y productividad exigida por la empresa,
- Programar y ejecutar las visitas mensuales de su Equipo de Trabajo con el fin de asegurar la funcionalidad y productividad exigida por la Empresa.

- Supervisar las visitas de los representantes de ventas con el fin de asegurar el cumplimiento de las actividades programadas,
- Participar en la reunión "Seguimiento Objetivos semanales" con el fin de contribuir a la identificación y retroalimentación de oportunidades de mejora al Jefe de Ventas".

VENTAS CLIENTES ESPECIALES Y DISPENSADORES: sin uniforme, sin manejo de personal, asignación de camioneta:

- Garantizar que el servicio de los clientes especiales no tenga novedades,
- Supervisar los objetivos y condiciones comerciales de los clientes asignados para conseguir el presupuesto de ventas del canal,
- Acompañamiento, asesoría y comunicación permanente con los clientes asignados, para así asegurar el desarrollo y sostenimiento de la relación comercial,
- Coordinar la codificación de nuevos productos buscando el crecimiento en portafolio y ventas de los clientes asignados,
- Lograr participar con material publicitario de la mano de Trade marketing y garantizar que los activos de la compañía sean usados de manera adecuada,
- Realizar negociaciones con clientes nuevos, buscando mantener y mejorar la participación del mercado de la compañía"

Continúa reseñando que:

La anterior transcripción de funciones deja en evidencia el desmejoramiento laboral que habría sufrido el actor con el traslado del cargo de Supervisor de Ventas Clientes Especiales y Dispensadores, al de Supervisor de Ventas Preventa, ya que aunque los dos pertenecen al nivel de supervisión y dependen del área de ventas, es claro que en el primero el actor cumplía funciones de dirección y representación de la empresa tales como: "*Garantizar que el servicio de los clientes especiales no tenga novedades, o la de "Realizar negociaciones con clientes nuevos, buscando mantener y mejorar la participación del mercado de la compañía", entre otras, funciones que revelan el estrecho vínculo que el actor tenía con el "cliente" (relación: trabajador – cliente), y dado que el tipo de cliente con el que el ex trabajador interactuaba era de gran importancia para la empresa, le fue suministrado como dotación, un vehículo automotor tipo camioneta para el desarrollo de sus funciones, mientras que en el segundo, es decir, en el cargo de Supervisor de Ventas Preventa, además de cumplir un sinnúmero de tareas en su mayoría de ejecución, como por ejemplo: "Programar y ejecutar las visitas mensuales de su Equipo de Trabajo con el fin de asegurar la funcionalidad y productividad exigida por la Empresa", entre otras, a lo que se agrega que el trabajador no tiene asignado vehículo, permite entrever que en dicho cargo las actividades a realizar denotan íntima relación entre el trabajador y el equipo de ventas, cargo totalmente opuesto al primero e inferior, que además, vale la pena decirlo, ya había sido ejercido por el demandante, no obstante, en virtud de su efectividad, éste había sido ascendido al de clientes especiales.*

La CSJ SL, 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)*".

Así las cosas, el traslado que pretendía hacerse al demandante, si bien no significaría un deterioro económico, pues tal situación no es discutida por la actora, si habría vulnerado su dignidad y por ende, habría desmejorado las condiciones de su trabajo, pues a pesar de su destacada labor en el cargo de Clientes Especiales, sería degradado en funciones, pues sería enviado a hacer parte del cargo de Preventa, y aún cuando los referidos cargos estén en la misma categoría, por pertenecer al nivel de supervisión, es evidente que el de Supervisor de Ventas Clientes Especiales y Dispensadores, comporta la representatividad de la compañía y una estrecha relación trabajador - "*cliente especial*", aspecto que indudablemente colocaba

al actor en una posición especial, que se ganó con su eficaz labor y su respectivo “ascenso”, y que evidentemente habría perdido con la orden de traslado ordenada por su empleador.

En un caso similar, la CSJ SL se pronunció en providencia del 1° de agosto de 2018, dentro del Radicado 60207, en los siguientes términos:

“En efecto, el traslado que se le hizo a la demandante, si bien no significó un menoscabo económico, ya que es un hecho indiscutido que se mantuvo su salario, sí vulneró su dignidad y desmejoró las condiciones de su trabajo, pues después de casi cuatro años de desempeño destacado, como se verá más adelante, en el aludido cargo de directora del centro de conciliación y arbitraje, fue degradada en funciones, ya que fue enviada a hacer parte del «grupo de abogados de registros públicos», como se le indicó en el memorando de traslado, cargos que si bien pueden estar en el mismo nivel jerárquico en el organigrama de la entidad, lo cierto es que el de directora, conlleva la representatividad de la entidad y pertenecer a las directivas de ésta, lo que sin duda le da una posición especial, privilegios que perdió con el traslado, lo que no se justifica con el ejercicio del ius variandi, que tiene el empleador por razón de su poder subordinante y, por el contrario, vulnera su dignidad.

Así las cosas, pretende la demandante dejar claro que en caso de haberse materializado el traslado al “cargo vacante”, se habría presentado un desmejoramiento funcional e injustificado de las condiciones laborales del actor, pues así tal cambio no implicara disminución salarial aparentemente, lo cierto es que al compararse las funciones, responsabilidades y beneficios entre uno y otro, habría existido un drástico desmejoramiento.

En este orden de ideas, los motivos de terminación del contrato de trabajo que se invocan en favor del actor referentes a la degradación funcional y profesional de la que habría sido objeto en el evento de consumarse su traslado, habría ocasionado en últimas una desmejora a sus condiciones laborales, situación que logra acreditarse por la promotora con el material probatorio que se incorpora al juicio.

Ahora bien, a folio 117 y 118 del expediente, obra oficio de fecha 21 de agosto de 2018, suscrito por la señora PAOLA BEDOYA AGUDELO en calidad de Jefe de Gestión humana de la pasiva, en el que señala que:

- El cargo de supervisor de ventas clientes especiales y dispensadores fue inactivado temporalmente de la estructura organizacional desde el 15 de abril de 2018, bajo la perspectiva de una eventual supresión del cargo. Estudios organizacionales posteriores recomendaron reactivar la posición y esta se encuentra temporalmente vigente y ocupada desde el 01 de julio de 2018.

A folio 148 al 149, obra oficio del 07 de diciembre de 2018, suscrito por la señora PAOLA BEDOYA AGUDELO en calidad de Jefe de Gestión humana de la pasiva, en el que señala que:

- Al actor se le ofreció de forma verbal y escrita, desempeñar un cargo de igual nivel dentro de la estructura organizacional de la empresa, no afectándosele su remuneración.
- Asimismo, se señala que el cargo que el actor desempeñaba fue suprimido en su momento.

A folio 180, obra comunicación dirigida al actor a través de la cual, se le informa que a partir del 10 de abril de 2018 debe presentarse a la sala de ventas alfa # 1 para desempeñar el cargo de Supervisor de Ventas con la salvedad que la forma de contratación y salario a comisión continúan en iguales condiciones.

A folios 178, correspondiente al oficio de fecha 13 de febrero de 2018, documento suscrito por la señora PAOLA BEDOYA AGUDELO en calidad de Jefe de Gestión Humana, mediante el cual la pasiva emite respuesta a derecho de petición elevado por el actor en cumplimiento a sentencia de tutela con Radicado No. 050014105005-2019- 00009-00 en la que fungió como demandante mi prohijado y demandada, la aquí accionada, ésta señala que:

- En abril de 2018, y buscando una mayor productividad de la fuerza de ventas, la compañía tomó la decisión de inactivar el cargo de SUPERVISOR DE CLIENTES ESPECIALES Y DISPENSADORES, con miras a una eventual supresión;

- El cargo de supervisor de ventas clientes especiales y dispensadores sede Bello, “estuvo vacante es decir, nunca fue suprimido o inactivado, ya que estuvo vacante, disponible) desde el 11 de abril de 2018 hasta el 1° de julio de 2018, fecha en que fue ocupado por NATHALIA ARENAS ZAPATA, quien ya laboraba en la compañía y fue promovida a dicho cargo”. – (lo anterior, obra consignado en el NUMERAL QUINTO DEL CITADO OFICIO)

- De igual forma, se certifico que desde el 1° de julio de 2018, se aprobó 1 plaza para el cargo de supervisor de clientes especiales y dispensadores.

- Asimismo, se destaco que para proveer el cargo de supervisor de clientes especiales y dispensadores, la pasiva invito verbalmente a algunos de sus colaboradores a participar de un proceso de selección para proveer dicha vacante.

De lo anterior es factible colegir, las múltiples inconsistencias en que incurrió la pasiva a través de su área de Gestión Humana, al responder las distintas peticiones formuladas por el demandante, en tanto se colige fácilmente, que el cargo que mi prohijado desempeño, en ningún momento fue suprimido de la estructura organizacional de la compañía, como en forma reiterada el área de gestión humana a través de su gerente, lo pretendieron hacer ver.

Finalmente, la presión rebasada ejercida por la pasiva sobre mi mandante, ocasiono que este de manera unilateral diera por terminado el contrato de trabajo invocando una justa causa imputable al empleador, pretendiéndose en esta Jurisdicción el pago de la indemnización por despido injusto consagrado en el artículo 64 del CST, exigencia a la que este extremo llega luego de haber demostrado fáctica y probatoriamente que la empresa demandada incurrió en las causales contempladas en los numerales 1° -“1. *El haber sufrido engaño por parte del {empleador}, respecto de las condiciones de trabajo*” - , 6° - “6. *El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del {empleador}, de sus obligaciones convencionales o legales*”-, 7° - “La exigencia del {empleador}, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató”-, y 8° -“8. *Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos*”, del artículo 62 del CST, que consagran justas causas para terminar el contrato de trabajo por parte del trabajador, a lo que se agrega la omisión por la pasiva de las obligaciones especiales del empleador, divisadas en los numerales 5° - “*Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos*”- y 9° -“*Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes*” - del artículo 57 *ibídem*, sin poder omitir la prohibición al empleador avizorada en el numeral 9° – “*Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad*” *ejusdem*, aspectos de los que se concluye que los motivos que llevaron al actor a renunciar a su contrato de trabajo fueron imputables al empleador dado que considero que este último no fundó la orden de traslado en razones válidas, proporcionales o siquiera reales, situación de la que sobresale la flagrante arbitrariedad de la empresa demandada”

En dichos términos solicita que se despachen favorablemente sus pedimentos.

2.4. ALEGATOS POSTOBÓN S.A.

Solicita que se confirme el fallo. Expresamente indicó que:

1. *El demandante incumplió su obligación legal, de manifestar en la carta de renuncia, los hechos y/o conductas que presuntamente atribuyó a GASEOSAS POSADA TOBÓN S.A., para dar por finalizado el contrato de trabajo.*

Tal y como fue expresado por el Juez de Primera Instancia, el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, consagra la obligación de cada parte contractual de expresar la

causal o motivo para decidir dar por terminado el vínculo laboral, en forma unilateral. Sin que posteriormente, le sea permitido alegar, hechos o circunstancias diferentes a las que se enuncian en la respectiva comunicación.

Descendiendo al caso que nos ocupa, es pertinente citar lo contenido en la carta de renuncia que presentó el demandante ante mi representada, en la cual se dijo:

“(…) Por medio de la presente me permito comunicarles que he decidido dar por terminado, a partir de la fecha, hoy, 9 de abril del año 2018, como cumplidor de la ley y las buenas costumbres, el contrato de trabajo suscrito con POSTOBÓN S.A. De antemano quiero agradecer por la oportunidad brindada, por estos 5 años de carrera donde se valoró todos los puestos en que me desempeñé como: Representante de venta, avance, coordinador, analista, supervisor de preventa, supervisor de clientes especiales, con reemplazos de jefatura de ventas y Desarrollador Premium. Me voy con mucha tristeza, ya que siento que, para este descenso, no se tuvo en cuenta todo lo antes mencionado, procediendo sin tener presente toda mi trayectoria dentro de la compañía y como este descenso afecta mi calidad de vida no sólo a nivel laboral sino también personal”

De tal misiva, como también fue anotado en la providencia de primer grado, se observa principalmente la expresión de un sentimiento de agradecimiento por el tiempo laborado al servicio de la empresa y una manifestación de la tristeza que le generó al demandante lo que éste catalogó como un “descenso”. Sin embargo, más allá de dicha mención, el señor Sandoval no describió ningún hecho que se generara de parte de mi representada, y que lo encaminara a tomar la decisión de renunciar.

Por lo cual, no es viable que posteriormente, con la demanda, pretenda hacer alusión a las causas, motivos o circunstancias que, además de ser carentes de sustento, no fueron expuestas en su momento ante quien era su empleador, generando una sorpresa para mi prolijada, quien no fue notificada al momento de la renuncia, de todo lo que ahora se devela en el proceso.

Sobre el particular, anotó el fallador de primera instancia que, en este tipo de contiendas relacionadas con supuestos despidos indirectos, la carga de la prueba recae en el demandante, quien debe acreditar los motivos que recaen en cabeza del demandado, que lo impulsaron a tomar la decisión de dar por terminada la relación laboral en forma unilateral. No obstante, tales motivos deben previamente haber sido detallados en forma clara en la misiva de renuncia, lo cual, para el caso de autos, brilla por su ausencia. Siendo entonces clara, la prohibición legal contenida en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, de alegar situaciones que no se hayan enunciado desde el inicio.

En consecuencia, al no cumplir el demandante con su carga probatoria, sus pretensiones deben despacharse desfavorablemente, como fue correctamente concluido en la providencia de primer grado; por tanto, se solicita al Honorable Tribunal, la confirmación de la decisión.

2. Inexistencia de vulneración al demandante con el cambio de cargo, notificado por la sociedad GASEOSAS POSADA TOBÓN S.A.

La parte actora afirma que su decisión de renuncia, obedeció a una supuesta desmejora en las condiciones laborales del demandante, tras la decisión de modificación del cargo, adoptada por mi representada. Pero, no obra prueba alguna que sustente tales afirmaciones. Por el contrario, resalto que, al momento de realizar la valoración probatoria el Despacho arribó a las siguientes conclusiones, en forma correcta:

- De la prueba documental, extrajo que el cambio de cargo aseguraba iguales condiciones salariales para el señor Sandoval, y que, en conjunto con la prueba testimonial, se estableció que el demandante se negó a suscribir la comunicación de notificación, por medio de la cual se le explicaba en forma detallada, las condiciones de dicho traslado.

- De la declaración del testigo Gustavo Adolfo Salazar, se permitió ratificar que el cambio de cargo, no generaba una desmejora en las condiciones laborales del demandante, incluso, aseverándose que muy posiblemente en el nuevo cargo podría obtener ingresos superiores por el tema de comisiones.

- El señor Carlos Andrés Sandoval, en ningún momento, dentro de la carta de terminación del contrato, hizo referencia a cuáles eran los supuestos aspectos mediante los cuales, se materializaban las “desmejoras” que mencionó posteriormente en el libelo demandatorio. El actor terminó el vínculo laboral, sin enterar a mi mandante de ninguna situación de vulneración o afectación, pues evidentemente, estas no existieron, como quedó acreditado en el proceso.

- A su vez, dentro del plenario, la sociedad GASEOSAS POSADA TOBÓN S.A., demostró que aseguró la permanencia del demandante en la empresa, con el nuevo cargo asignado, garantizándole iguales condiciones laborales, en consideración al buen servicio prestado por el actor durante su vinculación con la empresa. Y de ello da cuenta la misiva de renuncia, con los agradecimientos expresados por el actor.

- El fallo exalta que no hubo atentado alguno contra la dignidad del demandante, con la decisión adoptada por mi mandante; siendo pertinente subrayar que la misma, se tomó como parte de la facultad del empleador de modificar unilateralmente, algunas condiciones contractuales, sin afectación a los derechos laborales del trabajador, lo cual es conocido como el *Ius Variandi*.

- En conclusión, no se probó el despido indirecto al que se hace referencia con la demanda, y en tal sentido, las consecuencias jurídicas que perseguía la parte accionante, son improcedentes, como acertadamente fue decretado por el *A Quo*

2. PROBLEMA JURÍDICO

Se circunscribe a verificar, de un lado, si es dable otorgarle mérito probatorio a las grabaciones allegadas con los anexos de la demanda, o si por el contrario, comporta una prueba ilícita o ilegal. De otro lado, se analizará si es procedente el reconocimiento de la indemnización consagrada en el art. 64 del C.S.T., prevista para los casos de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, analizando si se configuró un despido indirecto de cara al motivo esgrimido en la renuncia. Solo en caso afirmativo, se estudiará la viabilidad de las restantes indemnizaciones accesorias deprecadas, entre ellas, la sanción moratoria regulada en el art. 65 del mismo estatuto.

3. CONSIDERACIONES

3.1. APELACIÓN AUTO

Se advierte que es competente esta Corporación para conocer del asunto debatido toda vez que conforme lo dispone el numeral 4º del artículo 65 del CPT y la SS, es apelable el auto que *niegue el decreto o la práctica de una prueba*.

Precisado lo anterior, debe indicarse que para esta Sala es claro que a través del presente litigio se pretende el reconocimiento de diversas indemnizaciones. La primera de ellas, y de la cual derivan las restantes, encuentra soporte legal en lo estatuido en el art. 64 del CST. Y es que a voces del

demandante, la renuncia motivada tuvo su génesis en el traslado de cargo, que implicaba una desmejora laboral, justificada por el empleador bajo el matiz de una supuesta supresión del cargo, determinación que le fue informada en una conversación sostenida con un directivo de la empresa, Gustavo Salazar Romero, Gerente de Gestión Humana, y la Jefe de la misma área, señora Paola Bedoya Agudelo, última respecto de la cual, afirma que ejerció presión para aceptar el traslado, y quien igualmente sostenía que el cargo que para entonces ejercía, desaparecería.

Sostiene que la veracidad de tales hechos puede corroborarse en las grabaciones de la conversaciones que sostuvo con ambas personas, medio de prueba a cuya valoración se opone la parte resistente en este juicio, tildándolo de ilegal por no contar con la autorización de las personas que allí intervinieron, tesis avalada por el a quo, quien además las consideró una violación del derecho a la intimidad, postura que NO comparte la recurrente, destacando, entre otros aspectos, que aquellas grabaciones fueron realizadas en el ámbito laboral.

Profusas podían ser las consideraciones de esta Sala, examinando lo que frente al tema ha esbozado la jurisprudencia para efectos de establecer si se debe excluir de la valoración dicho medio, analizándose lo que frente al tema regula el Código General del Proceso en sus artículos 243 y 244 (donde reseña las distintas clases de documentos, entre ellos las grabaciones magnetofónicas, y los casos en que se presume auténtico, lo que ocurre cuando no han sido tachados de falso). No obstante, inane se torna abordar aquellas temáticas, si en uno u otro caso, aquella prueba resulta inútil. Veamos:

Claramente es obligación del Juez encontrar la verdad real de los hechos en que se funda el derecho, y la forma más expedita para llegar a ese fin es practicando las pruebas en que la parte apoye su teoría.

Empero, no basta con formular la petición en tiempo pues para efectos de decretar y practicar la prueba, la misma además debe cumplir con unos requisitos intrínsecos, que en palabras del tratadista Nattan Nisimblat, garantizan su posterior eficacia; ellos son la conducencia, la pertinencia y la utilidad, definidos por el autor en mención, en su obra *DERECHO PROBATORIO TÉCNICAS DEL JUICIO ORAL*, 4ª edición, páginas 216 y 2017, así:

- La conducencia como la idoneidad del medio de prueba para demostrar lo que se quiere probar.
- La pertinencia como la relación directa entre la prueba solicitada y el hecho alegado en el proceso, que por demás debe tener asignada una consecuencia en una norma procesal, es decir, la prueba tiende a demostrar aquello que está en debate o es objeto de prueba. Será

impertinente si el hecho no se alegó o siendo alegado no hace parte del postulado normativo que gobierna el caso, o no busca demostrar el supuesto de hecho de una norma que consagra el efecto jurídico perseguido por la parte.

- Utilidad: señala el autor que la prueba lo será cuando el hecho que se quiere acreditar con ella NO se encuentra plenamente demostrado en el proceso, tornándose necesaria.

Así las cosas, el Juez Laboral está facultado para decretar y practicar las pruebas que considere conducentes, pertinentes y útiles para la demostración de los hechos relacionados, tanto en la demanda inicial como en la contestación de la misma. Empero, si lo que se pretende acreditar ya se encuentra aceptado, inútil es su decreto.

En otras palabras, si la supresión del cargo motivó el traslado de un trabajador, y tal reestructuración interna es aceptada por el empleador al contestar la demanda e incluso reseña la existencia de las conversaciones con el gerente y la jefe de gestión humana, así como los temas debatidos, entre ellos las consecuencias legales y contractuales de la no aceptación, innecesario se torna auscultar en la procedencia de aquel medio que contiene las grabaciones, estimar su ilegalidad e incluso ilicitud.

Ahora, ello NO quiere decir que el empleador acepte que ejerció presión sobre su subalterno y que eso lo llevó a renunciar. Será tarea del fallador en la sentencia, momento procesal oportuno, determinar si las circunstancias descritas, implicaban un descenso, único aspecto que expresamente motivo la renuncia.

En este orden de ideas, por razones diferentes, se confirmará la decisión del a quo, toda vez que NO es útil el medio probatorio cuya negativa comportó objeto de reproche, dado que los hechos que se pretenden establecer, relacionados con la existencia de aquellas conversaciones donde se le indicó al actor que su cargo sería suprimido, fueron aceptados e incluso explicados por POSTOBON S.A. conforme se aprecia en diversos documentos, entre ellos el que obra a folios 345 a 349 del archivo 02.

3.2. DESPIDO INDIRECTO

El art. 64 del Código Sustantivo del Trabajo regula la indemnización deprecada en los siguientes términos:

En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador **o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley**, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días".
(Resaltos de la Sala)

Quiere ello decir que dicha indemnización no sólo procede cuando el empleador despide al trabajador sin justa causa, sino además cuando este último, invoca alguna de las causales esgrimidas en la ley para soportar su renuncia.

Sobre el tema del despido indirecto, la Corte Suprema de Justicia en el expediente con radicación No.13648 del 6 de abril de 2001, M.P. Luis Gonzalo Toro Correa, sostuvo:

"... el auto-despido o despido indirecto obedece a una conducta consciente y deliberada del trabajador encaminada a dar por terminada la relación contractual, por su iniciativa, pero por justa causa contemplada en la ley, imputable al empleador. En este caso, los hechos o motivos aducidos por el dimitente deben ser alegados al momento del rompimiento del vínculo contractual (par. art. 7º decreto 2351 de 1965) **y estar contemplados como justa causa de terminación**, en el literal b) del artículo 7º del decreto 2351 de 1965, debiendo ser notificados, además, al empleador con tanta oportunidad que no quede duda que la dimisión obedece realmente a los hechos alegados y no a otros distintos" (Resaltos de la Sala)

Como es el trabajador quien exterioriza una voluntad dirigida a finiquitar la relación contractual, es quien corre con toda la carga de demostrar que su voluntad se vio afectada por actos de su empleador tendientes a obtener su renuncia y que, por lo tanto, es el verdadero gestor de la terminación de contrato, caso en el cual se estaría frente a una renuncia inducida o constreñida.

Así mismo en sentencia del 23 de julio de 2014, Radicación 42.057, M. P. JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ, respecto a la procedencia de la indemnización por despido indirecto, señaló:

"Se ha de reiterar por la Sala, una vez más, **que no se trata del simple incumplimiento** de las obligaciones a cargo de la empresa para que el trabajador tenga un justo motivo atribuible al empleador para renunciar, como parece entenderlo el recurrente, sino que el precepto regulador de la causal precitado **exige que este sea sistemático**, entendiéndose con ello que debe ser regular, periódico o continuo, que apunte a demostrar que el empleador ha tomado la conducta o el propósito de incumplir" (Resaltos de la Sala)

Respecto a la carga de la prueba cuando se alega el despido indirecto, la Corte Suprema de Justicia, de antaño, en sentencia del 18 de octubre de 1990 radicado 3.740 con ponencia del magistrado RAFAEL BAQUERO HERRERA, indicó:

“no está demás observar que por aplicación de las reglas sobre el “onus probando”, así como es el patrono quien tiene la carga de probar los hechos invocados cuando del “despido directo” se trata, en aquellos casos en se está frente al supuesto del “despido indirecto”, es al trabajador a quien incumbe la carga de demostrar en el litigio los hechos que al “autodespedirse” le expresó al patrono”.

Posición que reiteró en sentencia del 5 de octubre de 2016, radicación 48.885, M.P. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, sobre la carga de la prueba precisó que:

La Sala comienza por recordar que el contrato de trabajo puede llegar a su fin por diferentes razones; bien porque mutuamente lo acuerdan las partes o bien por la decisión unilateral de alguna de ellas con justa o sin justa causa. **En este último evento, tanto empleador como trabajador tienen la obligación de manifestar a la otra parte, la causal o motivo de esa determinación sin que posteriormente pueda alegar válidamente causales distintas.**

El despido indirecto producto de la renuncia del trabajador, se configura cuando el empleador incurre en alguna o algunas de las cuales previstas en el literal B del art. 7º del Decreto 2351 de 1965 que modificó el art. 62 del CST y, aunque si bien en principio se ha señalado que al primero le basta con acreditar la terminación del contrato de trabajo para impetrar judicialmente los efectos de su terminación injusta, en este caso, la carga de la prueba se invierte de manera que, además, le corresponde demostrar que la decisión de renunciar obedeció a justas causas o motivos imputables al segundo (fls. 99 a 102).

Así las cosas, en el *sub lite*, se tiene que al actor -al tenor de lo dispuesto en la citada norma legal- le correspondía demostrar además de la renuncia, el «*incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales*», que fue precisamente lo que el *ad quem* echó de menos tanto en la carta de despido como en las pruebas que para tal fin aportó Moya Franco.

Las reflexiones del Tribunal en punto a ese motivo de inconformidad las comparte la Sala, pues de ninguna de las pruebas que denuncia la censura como indebidamente valoradas o dejadas de apreciar puede inferirse que el empleador incurrió en el incumplimiento sistemático de las obligaciones contractuales. (Resaltos de la Sala)

La misma corporación, en sentencia SL023-2022, nos recordó que:

Sin perder de vista el norte fáctico de la acusación, conviene no olvidar que quien alega despido indirecto, debe demostrar que los **hechos motivantes ocurrieron y que fueron comunicados al empleador en la carta de dimisión** (CSJ SL4691-2018, CSJ SL13681-2016, CSJ SL3288-2018, CSJ SL, 9 ago. 2011, rad. 41490 entre otras). En la última providencia mencionada se indicó que:

Antes de adentrarse la Sala en el análisis de los medios de convicción acusados en lo atinente a esta súplica, es pertinente recordar, lo que de antaño ha adoctrinado esta Corporación, en el sentido de que cuando el empleado termina unilateralmente el contrato de trabajo aduciendo justas causas para ello, mediante la figura del despido indirecto o auto despido, le corresponderá demostrar el despido, esto es, los motivos que indicó para imputarle dichas causales a su empleador. Pero sí este último, a su vez, alega hechos con los cuales pretende justificar su conducta, es incuestionable que a él 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 (Sentencia del 22 de abril de 1993 radicado 5272).

Así pues, si quien renuncia no logra acreditar las conductas que endilga a su empleador como causantes del fenecimiento del vínculo, habrá de entenderse que la renuncia es libre y voluntaria.

Descendamos al caso objeto de estudio, el que, sea decirlo desde ya, ciertamente NO se edifica la procedencia del despido indirecto por el incumplimiento **sistemático** del empleador de las obligaciones contractuales o legales que le competen. Realmente lo que se advierte es que a voces del trabajador, la terminación del contrato obedeció a un motivo imputable al empleador, un *descenso* laboral, calificativo que niega el empleador al sostener que comportaba un traslado horizontal en virtud de la necesidad del servicio y con apego a la facultad del *ius variandi*, aunado a que NO mediaba ninguna desmejora salarial, ni funcional.

Ahora, conforme se observa a folio 211 del archivo 02 del expediente digital, el demandante presentó una carta de renuncia que se hizo efectiva el 10 de abril de 2018, y en el cuerpo de la misma no se expone con claridad las razones que la motivaron a tomar tal determinación. La misiva en comento es del siguiente tenor:



Medellín, 10 de abril 2018

Señores,
POSTOBON S.A

Por medio de la presente me permito comunicarles que he decidido dar por terminado, a partir de la fecha, hoy, 9 de abril del año 2018, como cumplidor de la ley y las buenas costumbres, el contrato de trabajo suscrito con **POSTOBON S.A.**, De antemano quiero agradecer por la oportunidad brindada, por estos 5 años de carrera donde se valoró todos los puestos en que me desempeñe como:
Representante de venta, avance, coordinador, analista, supervisor de preventa, supervisor de clientes especiales, con remplazos de Jefatura de ventas y Desarrollador Premium.

Me voy con mucha tristeza, ya que siento que para este descenso, no se tuvo en cuenta todo lo antes mencionado, Procediendo sin tener presente toda mi trayectoria dentro de la compañía y como este descenso afecta mi calidad de vida no solo a nivel laboral sino también personal.

Las inconformidades planteadas, en síntesis, se relacionan con el traslado del cargo de supervisor de *ventas clientes especiales y dispensadores*, a supervisor de *ventas preventa*, cuyas funciones puntuales son reseñadas por la empresa a folios 251 a 249 y 353 a 357 del archivo 02 del expediente digital.

Ahora, con relación al despido invocando una justa causa, prescribe el artículo 62 en el párrafo único, que la parte que da por terminado el contrato unilateralmente, debe señalar *la causa o motivo de esa determinación*, ya que posteriormente no podrá invocar una diferente.

Al respecto la Corte constitucional en la sentencia C- 594 de 1997, señaló que no basta con invocar para las causales genéricas expresadas en la ley, es necesario, además, señalar los hechos en que se sustenta tal decisión, ya que el sentido de la norma lo que pretende es que la parte afectada conozca las razones que pusieron fin a la relación laboral.

Y es aquí donde nos preguntamos ¿el empleador comprendía a cabalidad a qué descenso se refería su subordinado? Diremos en principio que sí, pues claramente conocía en contexto de los hechos de cara a un traslado que se negó a aceptar el demandante y que cimentó la renuncia. Ahora, ello no implica que POSTOBON S.A. conociera la esfera interna de los pensamientos del demandante, es decir, las razones puntuales por las cuales aquel lo asemejaba a un retroceso en su cambio laboral y que posteriormente, ya en el trámite de esta acción, relaciona con el portar un uniforme, tener personal a cargo y privarse de un vehículo automotor, asuntos que, al margen de comportar criterios bastante subjetivos, NO fueron expresados oportunamente al empleador en la carta de renuncia, únicamente verbalizados a la jefe de recursos humanos.

Pero en todo caso, lo relevante en este punto es que para esta Magistratura, aquella acepción relativa a un *descenso*, faculta al operador para analizar de fondo la procedencia de sus pedimentos pues en la misiva de renuncia sí se esboza un motivo.

Tal es el criterio que hoy impera en la materia, consultable en sentencias como la SL3276-2021, cuando señaló que:

“[...] el sentido de la norma es permitir que **la otra parte conozca las razones de la finalización unilateral de la relación de trabajo**. Así lo ha entendido la doctrina y la propia jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral, con criterios que la Corte Constitucional comparte plenamente. En efecto, según esa Corporación [...] «lo que importa es que la parte afectada se entere del hecho justificante», [...].

...La norma pues exige que la **parte justifique fácticamente la decisión** de dar por finalizado unilateralmente el contrato. En tal entendido, la Corte concluye que el párrafo demandado, lejos de desconocer la Carta, es un desarrollo del principio de buena fe en el ámbito de las relaciones laborales, **pues permite precisamente a la otra parte conocer esos hechos** justificantes, a fin de poder defenderse adecuadamente.

2. Que según se adoctrinó, entre otras, en la decisión CSJ SL16219-2014, no es imperativo para el extremo empleador citar la norma en que encajan los hechos aducidos como razones del despido, «[...] pues corresponde al juez determinar si los mismos están tipificados como justa causa legal para romper el nexo contractual».

...En efecto, la normativa en comento, al tenor de lo explicado en la sentencia CSJ SL499-2013, con referencia en la CSJ SL, 31 en. 1991, rad. 4005, regula dos motivos distintos de finalización del vínculo, el primero, respecto del incumplimiento de las obligaciones o prohibiciones del artículo 58 y 60 del CST, cuya calificación sobre la gravedad de la infracción contractual o legal, corresponde realizarlo al juzgador.

El segundo, relacionado con la incursión en «cualquier falta grave» calificada como tal en pactos, convenciones, contratos individuales o reglamentos, respecto de la cual no puede el funcionario examinar la magnitud o levedad de la conducta u omisión increpada.

Jurisprudencialmente siempre se ha establecido que lo determinante es poner en conocimiento del *trabajador*, al momento de culminar el contrato, aquellos hechos que configuran una justa causa, más allá del encasillamiento que realice en la norma, labor que ciertamente le compete al operador jurídico al verificar su ocurrencia. *Mutatis mutandi*, ha de aplicarse dicho criterio cuando el trabajador pretende la declaratoria de un despido indirecto. Así pues, NO resulta sorprendente para el empleador los reproches que hoy hace el demandante, cuyo encasillamiento legal corresponde es al operador jurídico.

Justo ahí es donde acudimos al art. 62 del CST, que regula la terminación del contrato por justa causa, y en lo que nos interesa prevé que:

B). Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del {empleador}, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el {empleador} contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del {empleador} con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del {empleador} o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el {empleador} no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el {empleador} al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del {empleador}, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del {empleador}, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Además de lo anterior, dentro de las obligaciones especiales del empleador, conforme lo normado por el art. 57 *ibidem*, se encuentra la de guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador.

El incumplimiento de estas obligaciones debe catalogarse como grave para efectos de ser enmarcado como una justa causa.

Bajo este marco normativo, NO resulta sencillo encuadrar la inconformidad relatada en la misiva citada, de cara a las circunstancias que podrían catalogarse como justas causas, pues ciertamente NO se avizora que con el traslado el empleador hubiese engañado al actor respecto de las condiciones del trabajo, amenazado o causado un perjuicio. Mucho menos se observa la exigencia, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, de aquél para el cual se le contrató.

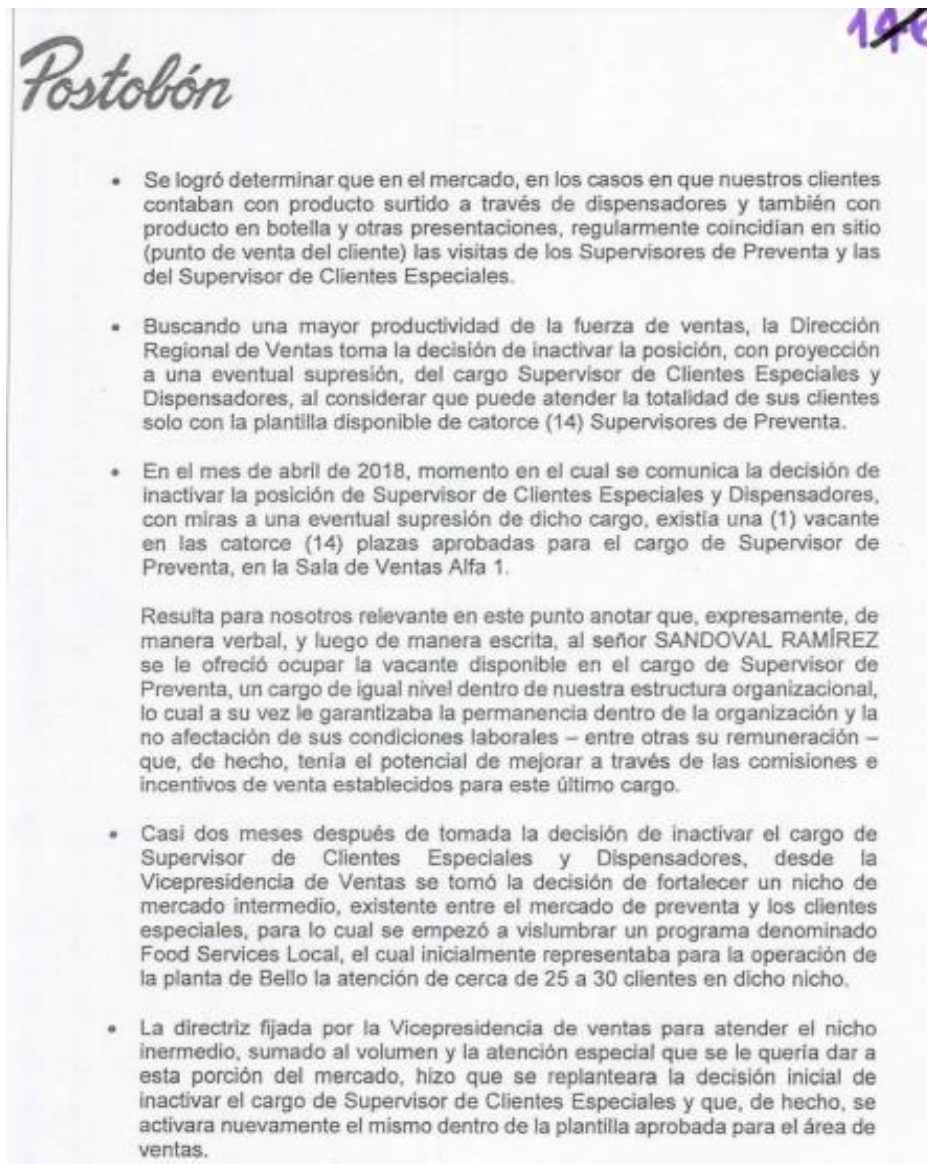
Y es que al margen de tal acoplamiento, que de alguna manera encuentra apego en lo discutido en el plenario, nada de lo allí estatuido por el legislador, demostró el trabajador, en quien recaía la carga de la prueba.

Respecto al PERJUICIO. El mismo debe ser causado maliciosamente. Ahora una cosa son las agobiantes situaciones familiares, económicas y psicológicas que afecten negativamente esos ámbitos, cuando un trabajador toma la decisión de renunciar, y otra muy distinta, que sean situaciones creadas por el empleador para forzarlo a finiquitar el vínculo. Nada de ello se prueba. Tampoco podría asociarse el perjuicio a una desmejora salarial, pues de un lado, es un hecho indiscutido que el traslado no habría de modificar negativamente la remuneración del accionante, y de otro, las pretensiones se edifican en una desmejora funcional, cuyo análisis más adelante se abordará.

En cuanto al ENGAÑO. No es ajeno para la Sala que a voces del trabajador, el traslado del que sería objeto (dado que el mismo nunca se materializó), se motivó en razones ajenas a la realidad, pues su cargo no fue suprimido. Esa es su teoría del caso, que por demás no podría haberla plasmado como un causal de renuncia en la misiva que presentó por la llana razón que a tal conclusión arribó por sucesos posteriores, entre ellos la reactivación del cargo, como mínimo, tres meses después de fenecido el vínculo laboral.

En el contexto descrito, aunque resultase cuestionable la procedencia de estudiar este punto, lo cierto es que su análisis permite comprender la génesis del traslado que instituyó el empleador.

Acudamos inicialmente a un documento que resulta lo bastante ilustrativo, obtenido por el accionante en virtud de un fallo de tutela, a través del cual POSTOBON S.A. detalló las razones técnicas que llevaron a la inactivación del cargo que para entonces ejercía el demandante. Consúltese el folio 345 del archivo 02. Allí refiere que un estudio organizacional precedió tanto la supresión como la posterior reactivación del único cargo de supervisor de clientes especiales de la sede Bello, para la vigencia 2018, relacionado con el dimensionamiento de la planta donde otras catorce personas eran supervisores para la pre-venta. Continúa señalando que:



Apréciase una serie de circunstancias, por demás no fueron desacreditadas, que explican con suficiencia la génesis del cambio de cargo del que sería objeto el señor Carlos Andrés Sandoval, sin que la sala logre apreciar una arbitrariedad en ello, sólo una necesidad generada por los movimientos del mercado.

Algo similar sostienen los testigos. Son ellos el señor GUSTAVO ADOLFO SALAZAR ROMERO gerente regional en Postobón S.A., la señora PAOLA BEDOYA AGUDELO quien para la época de los hechos fungía como Jefe de Gestión Humana en la sociedad demandada, y NELSON UBALDO VILLA VILLADA director regional de ventas.

A continuación, se extractarán algunas de sus palabras, y aunque no comporta una transcripción literal, si recoge sus dichos, así:

GUSTAVO ADOLFO SALAZAR ROMERO:

Para esa época, la compañía, con base en algunos resultados, toma la decisión de hacer una reestructuración en el área de ventas, fruto de ello se sugiere que el trabajador sea trasladado del cargo de supervisor de ventas especiales, a supervisor de ventas en el área de preventa, lo cual constituye un traslado horizontal, porque es un cargo del mismo nivel jerárquico con el mismo nivel de ingresos, área en la que incluso podría ser mayor el pago por el tema de algunos incentivos, instrucción que el demandante interpreta como una desmejora, la que no quiere aceptar. Dentro de las acciones que emprendo como gerente regional de gestión humana es buscar un acercamiento con él, conversar acerca del tema, entender las razones que lo llevan a interpretar lo que acaba de describir, él le indica que la compañía legalmente puede hacerlo y sería desfavorable para él no aceptar y traerle consecuencias de índole disciplinario, previo debido proceso, pero accionante mantiene negativa.

Es horizontal, porque ambos son supervisor, es solo como *cambiar de apellido* porque uno era de clientes especiales y otro de pre venta, dentro de la estructura organizacional ambos pertenecen al mismo nivel, y dentro de la curva salarial pertenecen a la misma categoría. Accionante nunca ejerció el cargo ofrecido. La intención siempre fue preservar su empleo, esa modificación en su estructura nunca buscó desvincularlo, incluso buscaron entregarle un cargo de igual jerarquía y remuneración.

Cuadro de mandos: hay una dirección regional de ventas, de allí dependen gerentes de distrito, ellos a su vez tienen jefes de ventas, y estos tienen a cargo supervisores de ventas, todos del mismo nivel, aunque se especializan en tipos de mercado.

Le dijo que la compañía contractualmente tenía la facultad para trasladarlo de cargo dado que ello no constituía una desmejora. Actor asumió que era una desmejora, en mi concepto era una posición subjetiva porque era el mismo cargo y remuneración solo que en otra especialidad.

Solo se le informó al actor porque era el único supervisor en ese cargo en bello. En la misiva se le indicó que a partir de la fecha pasaba de un cargo a otra, sin precisar que lo era por la supresión del cargo y no era relevante porque continuaría. El de Itagüí no se suprimió porque era un espectro diferente de mercado.

Las funciones genéricas de ambos cargos son las mismas, aunque se generaran diferencias dependiendo del tipo de mercado atendido.

Trabajador nunca le explicó a la empresa en qué consistía la presunta desmejora, sólo mantuvo la negativa a aceptar el traslado, solo decía que era un retroceso en su carrera pero sin explicarlo. El nuevo oficio no necesariamente tenía más carga laboral. Preventa es tienda a tienda. Ambos cargos pertenecen a la misma área.

El cargo anterior lo volvió a reactivar el área comercial, es muy usual ajustar la estructura tratando de responder a las situaciones de mercado, a como se están comportando las ventas, a cómo se comportan las línea de producto.

Aunque su ponencia es calificada de tendenciosa por el a quo, valoró sus dichos en atención al conocimiento directo que tenía de los hechos. Destáquese de su intervención la aceptación de los móviles que generaron lo que cataloga como un traslado horizontal y la inexistencia de una desmejora funcional en los términos que reseña.

Por su parte, la señora PAOLA BEDOYA AGUDELO sostiene que:

Sabe que se planteó una reestructuración del área donde el demandante era supervisor de venta, le informaron que había una evaluación de la continuidad de ese cargo. Cuando hay reestructuración siempre se intenta impactar lo menos posible a las personas para darle continuidad, estabilidad laboral, fue el ejercicio que se hizo en ese momento, mediaron varias conversaciones con actor, con jefe de recursos humanos, con gerente y *finalmente conmigo cuando le informe por escrito el cambio de canal de clientes especiales a preventa* y se le respeta en organigrama la posición y el salario. Accionante ya tenía experiencia en el nuevo cargo pero al día siguiente me presenta la carta de renuncia indicando que no aceptaba traslado. Conoce organigrama y explica, recuerda que para entonces había una dirección regional de ventas, era como la máxima autoridad, luego gerentes de ventas, luego jefes y de ahí supervisores, en diferentes canales que enlista (4) y depende del tipo de mercados.

En clientes especiales el supervisor se encarga de visitar muchos clientes y hacer negociaciones, preventa es un canal más amplio con más personal y actor habría tenido personal a cargo pero más participación en comisiones. Demandante NO lo quiso aceptar, *conmigo habló de que ya le tocaría ponerse uniforme, la diferenciación en horarios porque en preventa había que madrugar más y estar a las 7, no le generó gracia, no fue acogido.* No tiene el detalle de que funciones haría en uno y otro canal. La restructuración se planteó en marzo o abril, por esos meses, tras la renuncia siguió vacante el puesto y a los meses, no tiene claro cuantos, se activó el cargo y se hizo la convocatoria y alguien pasó. Se reactivó por decisión corporativa, los directivos revisaron la viabilidad del canal, el cual no se anuló, sino que se revisaban los cargos dentro del mismo, si se acomodan, pero luego vieron que el cargo era necesario. La carta de traslado se redactó conforme el esquema. En cargo anterior tenía computador y celular corporativo, en ese canal había una camioneta, pero desconocen a quien se la asignaba porque era un tema del área de transporte. Igual ocurriría en el nuevo cargo porque tenían las mismas herramientas.

Se aprecia unicidad de criterios en contraste con lo expuesto por el gerente, pues la deponente menciona la existencia de la restructuración, que no necesariamente implicaba la extinción de un área, la usanza de esa práctica, la negativa del actor a ejercer un rol respecto del cual ya tenía experiencia, y la similitud de ambos cargos salarial y jerárquicamente, aunque si deja entrever una diferencia en cuanto al manejo de personal, horario y portabilidad de uniforme, aceptando que el accionante sí expresó su inconformidad en estos ítems.

Finalmente se escuchó al señor NELSON UBALDO VILLA VILLADA, director regional de ventas de Antioquia y Alto Magdalena. Esto dice:

Ambos cargos tienen el mismo horario, ambos se hacen labores de mercado, ambos visitan clientes y la remuneración es la misma. La carga laboral es la misma. Suprimieron el cargo por lo que en ese momento estaba ocurriendo, y se necesitaba reforzar preventa. Por ejemplo, hoy no existe ese anterior cargo. Esos clientes especiales hoy los asumen los supervisores de preventa porque geográficamente está dentro del área. Jerárquicamente están al mismo nivel, igual que los restantes tipos de supervisores. En preventa existen incentivos que puede generar una mayor remuneración. No recuerda cuanto tiempo después de renunciar el demandante se hizo convocatoria para supervisor de clientes especiales. El superior del actor era el jefe de ventas. Hay vicepresidente, director, gerentes, jefes de venta, supervisores. Accionante nunca le explicó las razones por las cuales consideraba que existía una desmejora en el traslado.

Bajo el panorama descrito, NO logra dimensionarse lo que el demandante describe como *descenso*. Y es que la tesis del empleador diverge de tal razonamiento al considerar que NO existió, dentro del *ius variandi*, ningún movimiento desproporcionado, irracional o que afectara la dignidad del trabajador. Tampoco existía una desmejora entre las condiciones laborales anteriores y actuales.

Para comprender el alcance de la decisión del empleador de cara al descontento por parte del trabajador, se torna necesario hacer una pequeña referencia a la subordinación como elemento distintivo y definidor del contrato de trabajo, la que ha sido entendida “...como un poder jurídico permanente de que es titular el empleador para dirigir la actividad laboral del trabajador, a través de la expedición de órdenes e instrucciones y la imposición de reglamentos, en lo relativo a la manera

como éste debe realizar las funciones y cumplir con las obligaciones que le son propias, con miras al cumplimiento de los objetivos de la empresa, los cuales son generalmente económicos.”¹

En la sentencia C-299/98, a propósito del análisis de la constitucionalidad del numeral 3 del literal a) del art. 62 del C.S.T., la Corte se refirió a la subordinación laboral como elemento esencial del contrato de trabajo, en los siguientes términos:

“2. La subordinación laboral no es una forma de esclavitud.

El Código Sustantivo del Trabajo, al consagrar en el artículo 23 los elementos esenciales del contrato de trabajo, estatuye la continuada subordinación o dependencia del trabajador con respecto del empleador en las actividades contratadas, facultad que lo autoriza para "exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento e imponerle reglamentos (...) **sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador...."**. **Es decir, que corresponde al empleador impartir las órdenes, dirigir a los empleados,** imponer los reglamentos, y disponer lo relativo a las relaciones internas de la empresa, con el propósito de conseguir que la ella marche de acuerdo con los fines y objetivos para los cuales se creó; el trabajador debe acatar lo ordenado, y someterse a las reglas y cumplirlas, lo cual no afecta por sí solo sus derechos ni su dignidad. **Sin embargo, la subordinación no se puede extender hasta el punto de afectar "los derechos y prerrogativas que son esenciales a la persona humana para mantener su dignidad de tal."**

(...) La subordinación a la que está sujeto el trabajador en el contrato de trabajo rige solamente para los efectos propios que se derivan de la relación laboral, es decir, para el cumplimiento de la actividad, servicio, o labor contratada y que, como se expresó, permite al empleador dar órdenes, dirigir al trabajador, imponerle reglamentos, o sancionarlo disciplinariamente..." (Negrillas y subrayas de la Sala)

Como se observa existe un poder de dirección en cabeza del empleador, el cual tiene como limitantes, el respeto del honor y la dignidad del trabajador, así como de sus derechos mínimos, que se vinculan a los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos en materia laboral.

Concordante con lo expuesto, el *ius variandi*, esto es, el derecho del empleador de modificar las condiciones laborales del trabajador, de vieja data, ha sido entendido por la Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral, en los siguientes términos:

“El jus variandi no es absoluto. Está limitado, ante todo, por la norma constitucional que exige para el trabajo condiciones dignas y justas (art. 25 C.N.), así como por los principios mínimos fundamentales señalados por el artículo 53 de la Carta en lo que concierne al estatuto del trabajo. Y, por supuesto, su ejercicio concreto depende de factores tales como las circunstancias que afectan al trabajador, la situación de su familia, su propia salud y la de sus allegados, el lugar y el tiempo de trabajo, sus condiciones salariales, la conducta que ha venido observando y el rendimiento demostrado. En cada ejercicio de su facultad de modificación el empleador deberá apreciar el conjunto de estos elementos y adoptar una determinación que los consulte de manera adecuada y coherente. En últimas, debe tomar en cuenta que mediante aquella no queda revestido de unas atribuciones omnímodas que toman al trabajador como simple pieza integrante de la totalidad sino como ser humano libre, responsable y digno en quien debe cristalizarse la administración de justicia distributiva a cargo del patrono”²

¹ CConst. C-386/2000, A. Barrera.

² CCosnt. C-836/2000

“Para los efectos del examen de la prueba que se hace suficiente en este caso recordar, sin que sea necesario acudir a transcripción de los fallos donde se ha consignado dicha jurisprudencia, que al reconocer el denominado “ius variandi” la Corte le ha puesto siempre como condición el que su ejercicio deba estar guiado “por razones objetivas, humanas o técnicas, de organización o producción” y, jamás como una extravagante potestad por parte del empleador para impunemente causarle agravio a su trabajador.”³

“El poder directivo o subordinado, de que sin duda goza el patrono en la relación laboral, y el cual es consecuencia directa el llamado *ius variandi*, dista mucho de ser una potestad absoluta, incondicionada o ilimitada, conforme lo ha señalado la Sala en varias ocasiones.

El *ius variandi* en sentido propio o restringido, permite al patrono alterar o modificar por decisión suya aspectos tales como la forma de remuneración, el horario, la **función. Oficio** o puesto laboral, y el lugar o sitio del trabajo. Pero este derecho empresarial debe atemperarse teniendo en cuenta el claro derecho del trabajador a que su situación no sea desmejorada... y debe ser de todos modos utilizado – como todo derecho -, no de manera caprichosa, *ad ibitum*, sino por las razones objetivas, humanas o técnicas, de organización o producción.”⁴

Y en la sentencia de radicación 44155 sostuvo que existía una desmejora en las condiciones de trabajo de quien en el cargo que venía ejerciendo, desempeñaba funciones administrativas, con uno diametralmente opuesto. Ello tampoco se aprecia en el caso objeto de estudio, pues al margen de la disimilitud que pueda existir en los roles, ambos se ejercen en una misma escala jerárquica.

Así las cosas, ese derecho empresarial, en palabras de la Corte, debe *atemperarse* teniendo en cuenta el claro derecho del trabajador a que su situación ACTUAL no sea desmejorada. Retomando el norte del asunto, lo que nos compete ahora es establecer si existió una DEMEJORA FUNCIONAL, y para ello debe contrastarse el cargo ejercido por el actor como supervisor de clientes especiales, con el rol de supervisor de ventas pre-venta.

Ya la expresión *clientes especiales* revela una especie de superioridad, por denominarlo de alguna manera. Empero, claramente los deponentes reseñan que ello corresponde únicamente a nichos o tipos de clientes, pero como supervisor en uno u otro lado, las funciones genéricas NO varían.

Acudamos pues a lo que la misma empresa certifica (fl. 249 archivo 02), de cara a las funciones ejercidas en uno y otro rol.

SUPERVISOR DE VENTAS PREVENTA:

- Supervisar y validar los compromisos y actividades de los representantes de ventas, con el fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos propuestos.
- Conducir, entrenar y motivar a su equipo de ventas con el fin de lograr la promoción del mejoramiento continuo y consecución de resultados.

³ CSJ Laboral, 27 Abr. 1994, e6490, R. Mendez.

⁴ CSJ Laboral, 21 Nov. 1983.

- Programar la agenda mensual y semanal de actividades con el fin de garantizar las secuencias establecidas.
- Controlar y supervisar los activos y elementos publicitarios de su equipo de trabajo con el fin de asegurar la funcionalidad y productividad exigida por la empresa.
- Programar y ejecutar las visitas mensuales de su equipo de ventas con el fin de lograr el cumplimiento de la programación establecida para salir al mercado.
- Supervisar las visitas de los representantes de ventas con el fin de asegurar el cumplimiento de las actividades programadas.
- Participar en la reunión de seguimiento de objetivos semanales con el fin de contribuir a la identificación y retroalimentación de oportunidades de mejora al jefe de ventas.

SUPERVISOR DE VENTAS CLIENTES ESPECIALES Y DISPENSADORES:

- Garantizar que el servicio de los clientes especiales no tenga novedades.
- Supervisar los objetivos y condiciones comerciales de los clientes asignados para conseguir el presupuesto de ventas de canal.
- Acompañamiento, asesoría y comunicación permanente con los clientes asignados, para así asegurar el desarrollo y sostenimiento de la relación comercial.
- Coordinar la codificación de nuevos productos buscando el crecimiento en portafolio y ventas de los clientes asignados.
- Lograr participar con material publicitario y garantizar que los activos de la compañía sean usados de la manera adecuada.
- Realizar negociaciones con clientes nuevos, buscando mantener y mejorar la participación del mercado de la compañía.

Una notable diferencia existe entre uno y otro. En el primero las actividades se centran en un grupo de trabajo que comercializa el producto. En el segundo, aquellas se enfocan directamente con el cliente. En ello NO se aprecia un cambio negativo, y en términos de dificultad, no es factible determinar si es más manejable un personal a cargo o los clientes. Incluso podría pensarse que, bajo ciertas circunstancias, el trato directo con el cliente amerita una labor más conflictiva, óptica bajo la cual, deja en entredicho que el cambio comporte un *descenso*.

En la sentencia SL3179-2018 la Corte Suprema de Justicia recordó que la facultad del *ius variandi* no puede ser ejercida de manera absoluta y arbitraria pues está limitada por el *honor, la dignidad y el respeto de los derechos del trabajador*. Consideró que cuando se traslada al trabajador de un cargo en el que ejerce actividades de control, dirección y representación del empleador a uno en el que no, ello conlleva a un desmejoramiento injustificado de las condiciones laborales, pese a que no exista

disminución salarial. Contrario a lo que plantea la parte actora en los alegatos radicados en esta instancia, NO es ello lo que aquí ocurre. Y es que si esa noción de representante del empleador se adujese por tener un contacto directo con clientes en el cargo que ejercía el demandante al fenecer la relación, pues esa misma intelección habría de aplicarse respecto de cuando era representante de ventas, cargo de inferior categoría organizacional y salarial, de ahí que ello no comporte un criterio para soportar la existencia de una desmejora.

En conclusión, aplicadas las premisas previamente expuestas a las particularidades del caso concreto, la Sala concluye que las actuaciones reprochadas en el líbello genitor, solo corresponde a la optimización del recurso humano como consecuencia de determinadas circunstancias cambiantes en el mercado que impactaron el proceso de comercialización; en otras palabras, es una reubicación motivada por la necesidad del servicio, evento en el que el empleador se encuentra legalmente habilitado para modificar el rol de aquel dado que goza de un poder subordinante, que NO implica una transgresión al respeto del honor, de la dignidad, de la seguridad, y principalmente de los derechos mínimos del trabajador (los que no se equiparan a los mínimos legales si no a las circunstancias que han rodeado la ejecución del contrato), y en todo caso, la variación de las condiciones de trabajo NO comporta un cambio esencial en el mismo. Se reitera pues, que el trabajo se sigue prestando en unas condiciones dignas y justas, no se está menoscabando los intereses del demandante, tampoco se probó que su designación en el aludido cargo implicara un trato discriminatorio ni mucho menos desmejora en sus condiciones prestacionales, aunado a que el ejercicio de ese *ius variandi* estuvo guiado por razones objetivas, (originadas en necesidades de la actividad económica de la empresa, que cuenta con una autonomía administrativa interna), no así, en palabras de la Corte, como una *extravagante potestad por parte del empleador para impunemente causarle agravio a su trabajador*.

De otro lado, de cara a la cohesión que se afirma existió por parte del área de recursos humanos en la enunciación de las consecuencias adversas por la renuencia de ejercer el nuevo rol o la inasistencia del puesto de trabajo aquel 10 de abril de 2018, en parte alguna comportan comentarios amañados o ajenos a la legalidad, por lo que no tienen la vocación de cimentar una eventual amenaza.

Para terminar, es importante mencionar el cuestionamiento que surge de cara a la existencia de un *descenso* o desmejora cuando el cambio de rol nunca se materializó. Sin embargo, es un asunto en el que no debe recabarse, pues los razonamientos anteriormente expuestos, son los que nos llevan a confirmar la sentencia que hoy es revisada en el grado jurisdiccional de consulta.

Sin costas en esta instancia.

4. DECISIÓN DEL TRIBUNAL

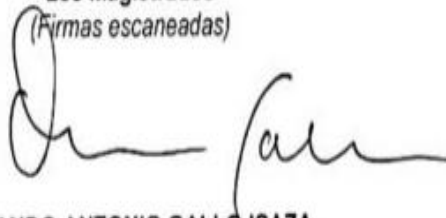
Por lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, la Sala Tercera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley, **DECIDE**

PRIMERO: CONFIRMA la totalidad de decisiones proferidas el día catorce (14) de septiembre de dos mil veinte (2020) por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Medellín, dentro del proceso ordinario laboral promovido por el señor **CARLOS ANDRES SANDOVAL RAMIREZ** identificado con la cédula de ciudadanía Nro. 15.444.424, contra la sociedad **GASEOSAS POSADA TOBON S.A.**, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

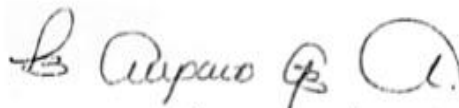
SEGUNDO: sin costas en esta instancia.

Lo anterior se notificará por **EDICTO** que se fijará por la Secretaría por el término de un día.

Los Magistrados
(Firmas escaneadas)



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA



LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL



MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
SALA LABORAL



SECRETARÍA

EDICTO

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

HACE SABER:

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

Proceso: ORDINARIO LABORAL – Apelación auto y consulta sentencia
Demandante: **CARLOS ANDRES SANDOVAL RAMIREZ**
Demandado: **POSTOBON S.A.**
Radicado No.: 05001-31-05-005-2019-00255-01
Tema: despido indirecto
Decisión: **CONFIRMA ABSOLUCIÓN**
Fecha de la sentencia: **09/02/2024**

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/162> por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibídem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 12/02/2024 desde las 08:00 a.m. y se desfija a las 05:00 p.m.



RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario