

LÍMITES CONSTITUCIONALES PARA EJERCER EL PRINCIPIO DEL IUS VARIANDI EN LOS CONTRATOS LABORALES EN COLOMBIA

William Alberto Giraldo Orozco*
Juan Diego Chica Parra**
Juan Camilo Galvis Marín***
Sebastián Reyes Henao****
Valeria Contreras Marulanda*****

Resumen

La presente investigación desarrolla un análisis jurisprudencial, doctrinal y legal frente a los límites constitucionales al ejercicio del principio del *ius variandi* en los contratos laborales en Colombia; para ello, se realiza una revisión y examen de documentos normativos, de doctrina legal nacional e internacional y de la jurisprudencia emitida por la Corte Constitucional desde 1992 hasta el 2023, construyendo así una línea jurisprudencial que ofrezca elementos claves que respondan a lo pretendido. Como resultado, se encontró que el *ius variandi* como facultad subordinante no es absoluta y debe basarse en razones válidas y objetivas, evitando actuar de manera arbitraria, considerando las dinámicas laborales y la influencia de las tecnologías en las relaciones laborales y las nuevas formas de contratación. Se concluye que es necesario que el empleador justifique la necesidad y pertinencia de las modificaciones para evitar la afectación de derechos mínimos y fundamentales del trabajador y su familia.

Palabras clave: subordinación, *ius variandi*, nuevas tecnologías, derecho laboral.

* Abogado. Magíster en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social. Especialista en Derecho Administrativo y Constitucional. Conjuézar Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito de Pereira. Coordinador del Semillero de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Fundación Universitaria del Área Andina, Pereira (Risaralda). wagiraldo@areandina.edu.co

** Fundación Universitaria del Área Andina, Pereira (Risaralda). Estudiante, Semillero Laboral y Seguridad Social, Derecho. jchica13@estudiantes.areandina.edu.co

*** Fundación Universitaria del Área Andina, Pereira (Risaralda). Estudiante, Semillero Laboral y Seguridad Social, Derecho. jgalvis47@estudiantes.areandina.edu.co

**** Fundación Universitaria del Área Andina, Pereira (Risaralda). Estudiante, Semillero Laboral y Seguridad Social, Derecho. sreyes18@estudiantes.areandina.edu.co

***** Fundación Universitaria del Área Andina, Pereira (Risaralda). Estudiante, Semillero Laboral y Seguridad Social, Derecho. vcontreras7@estudiantes.areandina.edu.co

Introducción

En el ámbito laboral colombiano, el *ius variandi* emerge como una figura jurídica de gran relevancia, otorgando al empleador la facultad de modificar unilateralmente ciertos aspectos del contrato de trabajo, bajo el marco de su autoridad y poder subordinante. Esta capacidad de alteración se manifiesta en la modificación de las condiciones en las que los trabajadores ejercen su labor, específicamente en términos de duración, forma y cantidad de trabajo. Es controversial cuando afecta la integridad, los derechos fundamentales y la dignidad de los trabajadores. Este poder de modificación no es absoluto y debe ejercerse dentro de un marco que justifique la necesidad y pertinencia de las modificaciones, evitando acciones arbitrarias. La jurisprudencia ha establecido que el empleador debe justificar estas alteraciones, buscando siempre el equilibrio y la mejora en las condiciones laborales sin perjuicio del trabajador; allí surge la necesidad de explorar los límites constitucionales del *ius variandi* en los contratos laborales, especialmente ante el auge de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y las nuevas modalidades contractuales.

El objetivo principal de esta investigación es definir los límites constitucionales al ejercicio del principio del *ius variandi* en los contratos laborales en Colombia, con miras a determinar los derechos laborales fundamentales de empleadores y trabajadores; para ello, se identifican los pronunciamientos doctrinales y se analizan las sentencias emitidas por la Corte Constitucional respecto a esta figura. Además, se pretende describir las

nuevas formas de contratación laboral emergentes y evaluar la aplicabilidad del *ius variandi* a estas modalidades, reconociendo los desafíos contractuales que plantean y su impacto en la protección legal de los trabajadores más vulnerables.

Planteamiento del problema

El *ius variandi* se ha interpretado como el poder que tiene el empleador para modificar las condiciones laborales de los trabajadores, lo que representa una manifestación de su autoridad sobre ellos. Esta facultad se ejerce cuando se cambian las circunstancias en las que los trabajadores aplican su energía, tiempo y fuerza laboral en cuanto a la duración, forma y cantidad de trabajo. Aunque esta facultad es inherente a las responsabilidades del empleador, en la práctica se han dado casos donde su aplicación ha afectado la integridad, los derechos fundamentales e incluso la dignidad de los trabajadores que ocupan posiciones más vulnerables en las relaciones laborales. La facultad del *ius variandi* ha sido vista como una herramienta que debe ser utilizada con mucha precaución, ya que su mal uso puede llevar a situaciones de abuso por parte del empleador, aprovechándose de aparentes justificaciones legales para empeorar las condiciones laborales de los trabajadores, sin considerar las posibles consecuencias negativas que esto pueda traer. Por tanto, el empleador tiene la capacidad de controlar la energía, tiempo y fuerza de trabajo del empleado, lo que resulta en su sumisión al poder disciplinario del empleador de acuerdo con los objetivos de la empresa, sin ninguna limitación significativa que evite la arbitrariedad.

El derecho de variación laboral, también conocido como *ius variandi*, no es absoluto y debe basarse en razones válidas y objetivas, evitando actuar de manera arbitraria. En este caso, la variada jurisprudencia constitucional ha decantado que es necesario que el empleador justifique la necesidad y pertinencia de las modificaciones para evitar afectar al trabajador. Por tal razón, es importante que tanto empleadores como trabajadores conozcan sus límites y mantengan buenas relaciones para fomentar un ambiente laboral positivo. No es desconocido por muchos que en la relación laboral se presenta una desigualdad que requiere la creación de normas específicas para regular la figura mencionada y evitar abusos. En igual sentido, se debe reconocer el auge que ha tenido la implementación de las tecnologías y el uso de las TIC en el trabajo, que se aceleraron abruptamente con la aparición de la pandemia, dando lugar a nuevas formas de contratación en Colombia, planteando nuevos desafíos contractuales entre empleador y trabajador que bajo la figura del *ius variandi* deben ser estudiados. En este sentido, es importante que tanto empleadores como trabajadores conozcan sus límites y mantengan buenas relaciones para generar un ambiente laboral favorable y, por tanto, es pertinente plantear la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son los límites constitucionales para ejercer el principio del *ius variandi* en los contratos laborales en Colombia?

Objetivo general

Definir los límites constitucionales para ejercer el principio del *ius variandi* en los contratos laborales en Colombia.

Objetivos específicos

- Determinar los derechos laborales que tanto empleadores como trabajadores tienen frente a un contrato laboral en Colombia.
- Identificar los diferentes pronunciamientos doctrinales acerca del principio del *ius variandi* en el contrato laboral.
- Analizar las diferentes sentencias emitidas por la Corte Constitucional respecto al ejercicio del *ius variandi* por parte de los empleadores en un contrato laboral en Colombia.
- Describir las nuevas formas de contratación laboral en Colombia y la aplicabilidad del principio del *ius variandi* a esas nuevas formas de contratación laboral.

Justificación

Esta investigación tiene como objetivo determinar los límites constitucionales que debe respetar el empleador al modificar las condiciones de trabajo en cuanto al modo, tiempo y lugar, teniendo en cuenta el poder subordinante que tiene sobre el trabajador; se ha establecido que este poder no es absoluto ni ilimitado, por lo que cualquier modificación debe ser justificada y fundamentada en razones válidas que busquen mejorar las condiciones laborales sin perjudicar los derechos, garantías e intereses del trabajador. Se ha tomado en consideración la jurisprudencia, la doctrina y otros medios que permiten conocer casos anteriores sobre este tema. En este estudio se analizará cómo los avances tecnológicos actuales pueden afectar las protecciones legales de los trabajadores más vulnerables en una

relación laboral, y también se examinará el ejercicio del *ius variandi* con relación a los nuevos tipos de contratación laboral. Se reconoce que la implementación de tecnologías y el uso de las TIC en el ámbito laboral han generado cambios significativos y plantean nuevos desafíos que deben abordarse sin menoscabar los derechos fundamentales de los trabajadores en Colombia.

Marco teórico

En Colombia, la legislación laboral establece derechos y obligaciones para las partes en un contrato de trabajo, con el objetivo de garantizar condiciones dignas de trabajo y equilibrio en las relaciones laborales, como lo prescribe el Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual una persona natural presta sus servicios a otra natural o jurídica. Por su parte, en el artículo 23 se enuncian los elementos esenciales del contrato de trabajo como la prestación personal, la subordinación y la remuneración; de esta manera: “Una vez reunidos los tres elementos, se entiende que existe un contrato de trabajo y al margen del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen” (Código Sustantivo del Trabajo, 1950, art. 23, num. 2).

Por su naturaleza vinculante, es el documento que regula la relación entre el empleador y el trabajador, se establecen las condiciones de trabajo, las obligaciones de las partes y los derechos de cada una, expresando con claridad el salario, la jornada laboral, la duración del contrato y, en el caso de un contrato verbal, se debe tomar a término indefinido, según la reiterada jurisprudencia

de la Corte Suprema de Justicia. Existen diferentes tipos de contrato laboral en el ordenamiento colombiano, como el contrato a término fijo, a término indefinido, por obra o labor, teletrabajo, entre otros, con características y regulaciones todas enmarcadas y delimitadas en las normas laborales.

La Constitución Política de Colombia ha establecido una amalgama de derechos para los actores propios del contrato de trabajo, los cuales han sido recogidos y determinados en las normas laborales que permiten tanto unos como a otros ejercer un control sobre la relación laboral y garantizar el cumplimiento de los derechos y obligaciones propios del contrato de trabajo.

Los trabajadores en Colombia cuentan con derechos mínimos que protegen su integridad, seguridad y bienestar en el ámbito laboral, como el derecho a un salario en proporción al trabajo realizado, con algunas excepciones, como la jornada especial de las 36 horas (art. 145 del Código Sustantivo del Trabajo [CST]); derecho al pago de primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, horas extras, recargos por dominicales y festivos, así como porcentajes sobre ventas y comisiones (art. 127 CST); igualmente, a prestaciones sociales como cesantías (art. 249 CST), intereses a las cesantías (Ley 52 de 1975), prima de servicios (art. 306 CST) y dotación personal (art. 230 CST); a vacaciones anuales remuneradas (art. 186 CST), a la estabilidad laboral, que impide el despido injustificado (art. 53 Constitución Política [CP]), arts. 63 y 64 CST), a un ambiente de trabajo seguro y saludable (art. 57 CST), a recibir forma-

ción y capacitación laboral (art. 53 CP), a la igualdad de trato y no discriminación en el ámbito laboral (art. 13 CP y art. 10 CST), a la negociación colectiva para la defensa de sus intereses laborales (art. 55 CP), a la libertad sindical y a la afiliación a un sindicato (art. 39 CP y Convenios 87 y 98 OIT), a la jornada laboral máxima legal establecida (art. 61, modificado Ley 2101 de 2021), a la protección contra el acoso laboral y el trabajo infantil (Ley 110 de 2006 y Código de la Infancia y la Adolescencia - Ley 1098 de 2006).

En cuanto a los empleadores, la normatividad enuncia sus derechos como a exigir la prestación de servicios por parte del trabajador (arts. 23 y 58 CST), a supervisar y controlar las labores (art. 23 CST), a exigir cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo (art. 58 CST), a imponer sanciones disciplinarias (arts. 23, 104 y ss. del CST), a modificar las condiciones laborales (art. 23 CST), finalizar el contrato de trabajo por justa causa (arts. 63 y 64 CST), a exigir la prestación de servicios adicionales (arts. 23 y 168 CST), recibir información veraz y oportuna por parte del trabajador. Se tiene entonces que entre los principales derechos de los empleadores se encuentra el derecho de fijar las condiciones de trabajo y establecer las políticas de la empresa, a supervisar el desempeño de los empleados e imponer sanciones, todo ello enmarcado en una figura denominada la *continuada subordinación y dependencia* establecida como uno de los requisitos esenciales para la configuración de una relación laboral; por tanto, este elemento es fundamental para determinar si una relación entre dos partes se encuadra

dentro de lo que la ley considera como una relación laboral.

Según Alarcón *et al.* (2019, pp. 13 y 14), a pesar de que el contrato de trabajo es un acuerdo entre dos partes, el empleador tiene la facultad de realizar cambios unilaterales debido a su poder de subordinación, los cuales deben ser acatados por el trabajador según lo establecido en el artículo 58 numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo, donde se establece la obligación de cumplir con las órdenes e instrucciones del empleador o sus representantes.

La jurisprudencia colombiana ha reiterado la importancia de estos elementos para la configuración de una relación laboral. El Consejo de Estado ha señalado que la continuada subordinación faculta al empleador para imponerle reglamentos y exigirle el cumplimiento de órdenes en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo (Sección Cuarta del 16/02/2023, rad. 20220430301). Enfatiza que la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto al empleador es un elemento determinante que distingue la relación laboral de otras prestaciones de servicios (Sección Segunda Subsección A del 10/11/2022, rad. 20130040901).

La jurisprudencia colombiana ha reiterado que la facultad del empleador para imponer las condiciones de modo, tiempo y lugar en las que se debe prestar el servicio, se aplica en su integridad, sin importar el tipo de profesión o actividad que se esté realizando. La norma no establece excepciones a esta facultad, independientemente del tipo de profesión o actividad; esta facultad

debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato y no debe afectar los derechos mínimos del trabajador. Por su parte, el Código Sustantivo del Trabajo establece que los empleadores tienen el derecho de contratar a los trabajadores bajo las condiciones que consideren convenientes, siempre y cuando respeten los derechos laborales establecidos en la ley, todo ello, amparados bajo una figura denominada el *ius variandi*, que se desarrolla más adelante.

El *ius variandi* en los contratos laborales según la doctrina

En el momento de celebrar un contrato de trabajo, el trabajador se somete a la voluntad disciplinaria del empleador, por lo que se encuentra en una situación de subordinación directamente ligada a sus decisiones y consideraciones; con frecuencia, lo que da lugar a un desequilibrio en dicha relación que afecta directamente los intereses, mínimos fundamentales y básicos del trabajador, siendo necesaria la intervención del Estado a proveer normativamente la protección de los derechos del trabajador frente al uso discrecional del poder subordinante.

Una de las principales atribuciones subordinantes que la normatividad entrega al empleador es la figura del *ius variandi*, la cual se define como la facultad que posee el empleador para modificar, direccionar y reestructurar de manera unilateral las condiciones que gobiernan la relación de trabajo por conducto de ese poder disciplinar y de dirección que reposa sobre el dador de empleo; pero siempre circunscrito al cumplimiento de ciertos lineamientos legales, limitaciones

inherentes a su ejercicio y la irrestricta observancia de los principios mínimos fundamentales predispuestos en el canon 53 Constitucional. En el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), dicha facultad supone la imposición de limitaciones que sometan al empleador que, según Velásquez (2011), “no solo respetar el marco legal y límites inherentes, sino también, ejercerse de modo que su aplicación no resulte abusiva, causando un perjuicio al trabajador” (p. 54).

Si bien el *ius variandi* ofrece al empleador la facultad de generar ciertas modificaciones, se debe precisar que esta facultad no es abstracta; es decir, el poder no es absoluto y, aunque se use de manera unilateral y sin el consentimiento del trabajador, debe hacerse respetando los derechos de los trabajadores en cuanto a las condiciones de trabajo, excluyendo cualquier modificación que pueda discriminar, atentar o causar un daño directo a aquel, ya sea económico, social o moralmente, afectaciones al trabajador, y que, según Moreno (2007, p. 18), se pueden materializar en actos injustificados como (a) que la decisión sea ostensiblemente arbitraria, (b) intempestiva y (c) que afecte en forma clara, grave y directa los derechos fundamentales del actor o de su núcleo familiar.

En el contexto colombiano, aquellas alteraciones objetivas que podría realizar el empleador dentro del contrato de trabajo, se encuentran estrictamente relacionadas con aspectos como el modo, tiempo o lugar. Cuando se hace referencia al *modo*, se entiende que este se refiere a la manera de desarrollar el trabajo; es decir, las funciones que se ejecutan y el cargo en el

que se encuentra asignado. Por otra parte, también refiere modificar circunstancias de tiempo dentro del contrato de trabajo, haciendo referencia a factores como el horario de ejecución de funciones o la asignación de horas extras, sin que ello responda a una vulneración de los derechos establecidos en el contrato. Del mismo modo, las modificaciones con relación al aspecto de *lugar*, le concede al empleador la facultad de trasladar al empleado de su lugar de trabajo, a un sitio distinto dentro de su localidad u otro fuera de esta. Una vez se tiene conocimiento de los factores susceptibles de variación, se deduce que aspectos esenciales, como la duración del contrato, el tipo de contrato, no serán sujetos de modificación por parte del empleador.

El uso razonable de la facultad del empleador de trasladar al trabajador a un puesto de trabajo distinto al inicialmente convenido, dependerá de si esa variación encuentra su justificación en motivos congruentes, prudentes y honestos; de suerte que, si esa determinación se materializa en contravía de los límites legales permitidos, se estaría facultando al trabajador para activar lo que la doctrina y la jurisprudencia denominan como *despido indirecto*.

La facultad del *ius variandi* patronal en el mundo occidental, encuentra límites en el marco de los derechos y obligaciones; ello se evidencia al realizar un análisis de la concepción jurídica de varios países en el contexto global sobre la figura del *ius variandi*. Es posible hallar una amplia similitud conceptual en esta facultad. Dentro de sus ordenamientos jurídicos, estos lineamientos parecen conducir ha-

cia un mismo entendimiento en el que las condiciones esenciales del contrato son sagradas y los derechos humanos del trabajador e incluso su familia deben garantizarse en la mayor parte de los casos; por ejemplo, en el Estado mexicano, desde 1997, se observa que si bien este ejercicio del empleador permite modificar las condiciones de trabajo, su solo ejercicio no podría suponer una alteración importante de la esencia misma del contrato de trabajo. Evitando que el empleador de un momento a otro pretenda modificar la base esencial del contrato a su gusto y de manera injustificada.

En Chile:

La Corte Suprema de Justicia, ha señalado que se debe ejercer respetando los derechos de los trabajadores, excluyéndose entonces todas aquellas modificaciones que sean discriminatorias o que importen un menoscabo para el trabajador, el cual puede ser tanto desde un punto de vista económico, cuyo caso más característico es la disminución del nivel de ingresos, como también desde un punto de vista social y moral. (Velásquez, 2011, p. 68)

La concurrencia de principios laborales en las diferentes legislaciones inmersos en el *ius variandi*, plantean principios como la razonabilidad, la estabilidad laboral, la buena fe, la irrenunciabilidad de los derechos, la favorabilidad, la igualdad de los trabajadores ante la ley, la protección al trabajo, entre otros. Estos tienen como objetivo ofrecer garantías básicas a la labor ejecutada por el extremo débil de la relación contractual y defender su dignidad humana. Por su parte, en la legislación argentina, se establecen unos requisitos necesarios que

Tabla 1. Fuente Relatoría Corte Constitucional

Sentencia T-074-2023 - Punto arquimédico							
T-682-14	T-509-19	T-687-13	T-172-97	T-611-01	T-342-23	T-483-93	Nivel 1

Nota. Tabla desarrollada por el grupo de investigación del Semillero de Derecho Laboral y de la Seguridad Social.

Tabla 2. Sentencias claves y análisis (creación propia de sentencias de tutelas de la Corte Constitucional analizadas)

Sentencias	Magistrado ponente	Análisis
Sentencia T-074-2023	Alejandro Linares Cantillo	Establece que el <i>ius variandi</i> tiene límites en el respeto a los derechos fundamentales del trabajador, en las condiciones dignas y justas de trabajo, y en los principios fundamentales del artículo 53 de la Constitución.
Sentencia T-342-2023	Antonio José Lizarazo Ocampo	El <i>ius variandi</i> permite modificar condiciones de trabajo, pero debe estar justificado por la necesidad del servicio, especialmente en el sector público.
Sentencia T-682-14	Jorge Iván Palacio Palacio	El empleador debe considerar el entorno de vida del trabajador y no puede abusar del <i>ius variandi</i> , tratándolo como un activo sin dignidad.
Sentencia T-509-19	Alejandro Linares Cantillo	El <i>ius variandi</i> debe respetar los derechos fundamentales del trabajador y basarse en razones objetivas.
Sentencia T-687-13	Luis Guillermo Guerrero Pérez	La administración pública puede trasladar a docentes, siempre que no afecte desproporcionadamente sus derechos fundamentales.
Sentencia T-611-01	Jaime Córdoba Triviño	El uso del <i>ius variandi</i> para prejubilizar trabajadores puede ser un abuso y promover despidos indirectos.
Sentencia T-483-93	Gregorio HernándezGalindo	El <i>ius variandi</i> no es absoluto y está limitado por la necesidad de condiciones dignas y justas de trabajo.

Nota. Tabla desarrollada por el grupo de investigación del Semillero de Derecho Laboral y de la Seguridad Social.

el empleador debe tener en cuenta antes de tomar una decisión que pueda llegar a ser determinante para el trabajador, como estar constituida en una situación clara, apartada totalmente de cualquier perjuicio moral o material que pueda sesgar su decisión; debe ser razonable y que no afecte o altere las condiciones esenciales del contrato.

Por su parte, en España buscan establecer ciertos límites específicos a dicha facultad, teniendo en cuenta que utiliza factores como la profesión, campo laboral, equivalencia y durabilidad del cambio, donde se establece que

El empresario gozará de libertad para atribuir otras funciones, pero éstas han de ser las propias que deriven de la titulación académica del trabajador y dentro de su grupo profesional o categoría equivalente siempre que lo considere conveniente para la marcha de la empresa y durante el tiempo que estime necesario. (Moreno, 2008, p. 4)

Es claro que el ejercicio del *ius variandi* se encuentra condicionado dentro de unos límites establecidos, y que si el trabajador en su sentir considera que las variaciones realizadas son de manera desproporcionada o sobre aspectos no susceptibles de modificación, este procederá a renunciar alegando esta causal como despido indirecto. Cuando las variaciones se encuentran debidamente justificadas y no responden a un acto arbitral y existe una negociación por parte del trabajador.

El *ius variandi* en la jurisprudencia constitucional colombiana

Las decisiones de la Corte Constitucional en materia de tutela no han sido extrañas

a los retos que plantea al *ius variandi* frente a los derechos fundamentales. Este análisis tiene como punto de partida en retrospectiva la Sentencia T-074-2023, donde se establece la interconectividad citacional de los fallos analizados, reiterando que se excluyen las sentencias de similar temporalidad, pero que no aportan al contexto del propósito, no desarrollan los conceptos jurídicos y jurisprudenciales o no poseen un vínculo citacional relevante con el entorno de las sentencias citadas.

En las sentencias de las tablas 1 y 2 se observa un patrón fáctico que guarda afinidad conceptual con lo desarrollado en la Sentencia T-074 de 2023. Esto es, la definición de los postulados que determinan la regla de interpretación jurisprudencial frente al concepto y límites del *ius variandi*; para lo cual, a su vez, se lleva a cabo el análisis de varios niveles de citación jurisprudencial, identificando la prevalencia de las sentencias en la estructura de aporte en cada nivel hasta evidenciar que se puede determinar la sentencia fundadora de esta línea y contar con un panorama mucho más amplio de la sentencia hito.

En la Sentencia T-074 de 2023, la Corte establece que “el *ius variandi* [...] tiene como límite el respeto de los derechos fundamentales del trabajador y de su familia” (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-074, 2023); por su parte, en la T-342 de 2023 establece que

El *ius variandi* es una facultad o potestad del empleador de variar las condiciones en que un trabajador va a realizar la prestación de su servicio permitiendo la modificación del modo, el lugar, la cantidad o el tiempo de trabajo. (Corte

Constitucional de Colombia, Sentencia T-342, 2023)

En relación con lo anterior, no todas las condiciones son iguales, pues tratándose del sector público hay especiales funciones que requieren un mayor grado de discrecionalidad y reiteró los límites de la facultad del *ius variandi* que las autoridades nominadoras deben acreditar por la necesidad del servicio.

En la Sentencia T-682/14 reitera que

Es el empleador el que tiene la carga de observar el conjunto de elementos que conforman el entorno de la vida del trabajador y tomar una decisión que los consulte de forma adecuada y coherente, teniendo presente que su potestad no lo reviste de atribuciones omnímodas que toman al trabajador como una 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 (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-682, 2014)

En la Sentencia T-509/19 precisa que

El punto de partida para el ejercicio del *ius variandi* son los límites de la razonabilidad y las necesidades del servicio, que se está frente a un ejercicio legítimo, siempre y cuando, la medida unilateralmente adoptada resulta necesaria para que el empresario pueda organizar y dirigir el recurso humano en aras de optimizar el resultado de la empresa. (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-509, 2019)

En la Sentencia T-687/13 considera que

En la administración pública, si bien la autoridad pública cuenta con amplias facultades con el fin de asegurar la eficiente prestación de los servicios, esta deberá darse siempre y cuando no se afecten de manera desproporcionada los derechos fundamentales de los trabajadores, caso en el cual, de existir un alto grado de riesgo de daño a las prerrogativas superiores, el juez constitucional debe intervenir y adoptar una medida que armonice los derechos de los empleados. (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-687, 2013)

En la Sentencia T-611/01 establece que “constituye un abuso de la condición preeminente al impedirles a los trabajadores el desempeño de sus funciones sin una razón justificable y se revela más como un acto encaminado a promover un despido indirecto prospectivo” (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-611, 2001). Por su parte, en la Sentencia T-483/93 la Corte expresa que

El *ius variandi* no es absoluto. Está limitado, ante todo, por la norma constitucional que exige para el trabajo condiciones dignas y justas, 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 (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-483, 1993)

De estas sentencias, la mayor prevalencia corresponde a la Sentencia T-483/93, la cual es citada 15 veces siendo una de las primeras sentencias, no solo de esta construcción de línea jurisprudencial, sino que también es una de las primeras sentencias de la Corte y reitera la procedibilidad de la acción de tutela frente al ejercicio de un *ius variandi* y determina que no es absoluto, pues está limitado por la Constitución, la cual exige condiciones dignas y justas para el trabajo. En razón de su importancia, se determina como la *sentencia hito*. Por su parte, en la Sentencia T-715/96, la Corte resuelve que, si bien la administración pública goza de discrecionalidad para modificar la ubicación territorial de sus funcionarios, dicha facultad no puede ser utilizada en forma arbitraria. En la Sentencia T-407/92, una de las primeras sentencias, enfatiza que debe el empleador obrar dentro de las mínimas condiciones del debido respeto a la dignidad, pues es consubstancial tal dignidad con la naturaleza del ser humano y marca la relación de protección que se establece entre obrero y empleador, y se le prohíbe categóricamente atentar contra la dignidad de sus empleados. Esta providencia, por su desarrollo del tema a estudio, es la sentencia fundadora de la línea.

En la Sentencia T-065/07, se plantea que el *ius variandi* debe ejercerse dentro de un marco de razonabilidad y en justificadas circunstancias. En su momento, en la línea de tiempo aparece la Sentencia T-682/14, en la que la Corte amplía y aporta consideraciones que se fijan como reglas jurisprudenciales de las sentencias que coinciden en el mismo marco de protección y en la misma sombra decisional

como protectora de los derechos de los trabajadores; aborda el término de ‘abuso’ y establece las condiciones interpretativas de cuando existe abuso por parte del empleador del “*ius variandi* locativo” y, en consecuencia, vulneración al mínimo vital y al trabajo en condiciones dignas.

Análisis de la línea jurisprudencial

La línea jurisprudencial cumple con su propósito de responder cuál es el límite al ejercicio del principio del *ius variandi* en los contratos laborales y su aplicación al régimen de servidores públicos. Para ello, hallados los pronunciamientos claves, se logra ubicar en la línea conceptual y de tiempo la sentencia determinada como la *fundadora de línea*. Esta providencia se marca como una de las primigenias de la naciente jurisprudencia de la Corte, donde fluyen al mundo jurídico razonamientos enriquecidos por la doctrina más allá del emanado en su momento por la Corte Suprema en vigencia de la Carta de 1886, donde los pronunciamientos de la misma Corte eran escasos. En la sentencia hito de la misma etapa de la Corte, se resalta claramente un cambio en las maneras de ver la realidad de los trabajadores a la luz de una Constitución homocéntrica que interpreta con toda precisión el espíritu de la fuente principal de los derechos fundamentales; situar al ser humano y sus derechos inescindibles en el centro del universo jurídico como bien principal del Estado Social de Derecho, y esos mismos conceptos se convierten en reglas jurisprudenciales, que se han confirmado en las providencias posteriores en las que desarrollan y enriquecen el abordaje e interpretación de los límites del derecho de subordinación.

De esta forma, se encuentran providencias ampliamente argumentadas, que citan estas primigenias sentencias para lograr de manera más amplia el contexto del cambio de los tiempos y de la realidad objetiva de las relaciones y condiciones laborales, en el contexto del *ius variandi* hasta nuestra sentencia arquimédica.

En el caso del traslado de personal del Estado, la Corte dispone que la procedibilidad del amparo de tutela frente al *ius variandi* es viable cuando, en el ejercicio de dicha potestad, la voluntad del empleador se evidencia arbitraria, intempestiva y que afecta de manera clara, grave y directa los derechos del trabajador o su núcleo familiar. La Corte reitera que el cambio repentino de la jornada de trabajo por parte del empleador resulta admisible siempre que se produzca de buena fe y no tenga como propósito menoscabar los derechos del trabajador, y fija como límite que este no se puede ejercer de manera arbitraria (Sentencia T-362/95), debe considerar las condiciones de seguridad del trabajador cuando se trate, a su vez, de situaciones que ponen en riesgo la vida e integridad del empleado (Sentencia T-362/97). La variación de las condiciones de trabajo se yerguen también como una posibilidad del empleador de mejorar las condiciones de trabajo de aquellas personas en situación de debilidad manifiesta, cuando su capacidad de trabajo se encuentra mermada, por lo que tratándose de un servidor público corresponde al Estado prever condiciones dignas y justas (Sentencia T-065/96). Finalmente, queda clara en esta línea jurisprudencial que la facultad del empleador de modificar en el curso de una relación laboral las condiciones

de este, no es absoluta, pues una aplicación arbitraria de dicho principio podría resultar lesiva a los derechos fundamentales (Sentencia T-543/09). En razón a lo anterior, se puede precisar que los límites se encuentran definidos por la protección que la Constitución otorga al trabajador; los convenios y tratados internacionales sobre derechos humanos, la ley, los contratos, acuerdos y convenios de trabajo, no pueden de ninguna forma afectar los bienes jurídicos relativos a la dignidad humana como derechos esenciales de los trabajadores.

El *ius variandi*, y las nuevas formas de contratación laboral en Colombia

Con la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 884 de 2012, en Colombia se regula el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de la informática. Plantea el trabajo autónomo como el realizado por el trabajador en su propio domicilio, los trabajos móviles como aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y suplementarios para referir a aquellos en los que el trabajador labora dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

Las anteriores modalidades están sujetas al cumplimiento de ciertas condiciones, como que conste por escrito, que detalle las condiciones mínimas, si se trata de teletrabajo no aplica la reversibilidad al trabajo presencial, se deben remunerar las labores que se realicen fuera de la jornada máxima legal, garantizar el derecho al descanso y desconexión laboral,

la afiliación a seguridad social, reportar dicho contrato de teletrabajo a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y al Ministerio de Trabajo con estricto cumplimiento al Registro de Información Tributaria (RIT) y brindar un subsidio al empleado para el pago de internet y consumo de energía.

El trabajo remoto abre un universo de posibilidades, lo que permite la modificación de los contratos actuales para adaptarlos a esta modalidad. Es fundamental que se registre todo por escrito y que se perfeccione mediante firma electrónica o digital, con sujeción al Código Sustantivo del Trabajo en cuanto a las jornadas laborales. La flexibilidad de la distribución de la jornada y del horario semanal está a discreción de las partes; plantea que el trabajador que tenga a su cargo personas sujetas a una protección especial superior, tendrá derecho a horarios laborales compatibles con sus responsabilidades de cuidado; el trabajador podrá interrumpir la jornada laboral con autorización del empleador; se garantiza el derecho al descanso y a la desconexión laboral; se debe informar a la ARL; el empleador debe brindar un subsidio para el pago de internet y consumo de energía.

Estas formas de empleo han ganado relevancia gracias a su capacidad para adaptarse a las necesidades de flexibilidad tanto de empleadores como de trabajadores, además de responder a desafíos globales de los mercados. En este contexto, la figura del *ius variandi* adquiere una dimensión particular al interactuar con estas modalidades laborales emergentes. Corolario de lo anterior, se puede afirmar que en el contexto del teletrabajo

y el trabajo remoto, es necesario abordar cada situación considerando las particularidades de cada caso, así como las modalidades contractuales, respetando las posibilidades materiales del trabajador en una transición que plantea serios desafíos; pues la modificación unilateral de la modalidad contractual, sin el consentimiento del trabajador, podría contravenir principios básicos del derecho laboral, especialmente a la protección de los derechos mínimos y la dignidad del trabajador. Por tanto, cualquier cambio en la modalidad de trabajo debe ser negociado y acordado por ambas partes, respetando los principios de buena fe y equidad.

La implementación del teletrabajo y el trabajo remoto bajo la figura del *ius variandi* requiere una cuidadosa consideración de varios factores. Para los empleadores, es fundamental establecer políticas claras que definan los criterios para la selección de estas modalidades laborales, así como las expectativas en términos de desempeño, comunicación y seguridad de la información. Para los trabajadores, es esencial entender sus derechos y obligaciones dentro de estas modalidades contractuales, incluyendo aspectos como el derecho a la desconexión, la protección de datos personales, la seguridad y salud en el trabajo en el lugar donde se prestará el respectivo servicio.

La potestad del empleador y el trabajo en casa según la Ley 2088 de 2021

La Ley 2088 de 2021 es aplicable tanto en el sector público como privado frente a situaciones específicas y circunstancias

ocasionales, excepcionales o especiales. Esta ley distingue claramente entre el trabajo en casa y otras modalidades como el teletrabajo y el trabajo remoto, asegurando que el trabajo en casa no implique una modificación permanente del lugar de trabajo, sino una adaptación temporal que no altere las condiciones laborales previamente acordadas entre el trabajador y su empleador; otorgando a este último la facultad de habilitar el trabajo en casa para uno o varios de sus trabajadores, ante la ocurrencia de circunstancias que justifiquen esta modalidad laboral bajo la premisa de que no se modifiquen o afecten los derechos y garantías establecidos en las normas laborales ni las condiciones laborales acordadas al inicio de la relación laboral.

El *ius variandi* encuentra un campo de aplicación específico en la Ley 2088 de 2021 y aunque esta ley permite al empleador optar por el trabajo en casa, lo hace dentro de un marco que busca equilibrar la flexibilidad operativa con la protección de los derechos del trabajador.

Marco metodológico

La metodología de investigación que se utiliza en este caso es la revisión documental y análisis de jurisprudencia. En este método se revisan y analizan los documentos normativos, la doctrina legal y la jurisprudencia relacionada con el tema de estudio para extraer una línea jurisprudencial que sirva como base para el análisis de la problemática o cuestión jurídica. Este enfoque permite encontrar argumentos sólidos y fundamentados para el estudio del caso y la elaboración de conclusiones. Como ruta metodológica

para la realización de la línea, se hace un análisis jurisprudencial consultando el espectro decisonal de la Corte Constitucional en materia laboral como órgano de cierre de tutela, referente a los límites al ejercicio del principio del *ius variandi* en los contratos laborales. Para ello, es necesario efectuar una investigación exhaustiva sobre los fallos que desarrollan el tema. Esto implicará el método de ingeniería inversa para encontrar las sentencias necesarias y, en retrospectiva, empezar a construir el correspondiente nicho citacional y la correlación entre las mismas, partiendo de la sentencia más reciente, la cual guarda un patrón fáctico con el asunto objeto de análisis, identificando las sentencias citadas. Posteriormente, se procederá a realizar una regresión en el tiempo y de esta manera encontrar las sentencias anteriores. A partir de este análisis, se definirán las citadas en la línea de tiempo y a partir de allí definir los hechos jurídicamente relevantes, el problema jurídico, la tesis de la Corte en cada caso y precisar las sentencias que acogen el precedente, aquellas que lo desarrollen, y se descartarán las que se apartan de él. De esta manera, se podrá definir la sentencia fundadora de línea, así como la sentencia hito, las que confirman dicha línea, y descartar las que no aportan al concepto.

Conclusiones

El *ius variandi* en Colombia se refiere a aquella facultad atribuida al empleador para modificar condiciones no esenciales del contrato de trabajo, modificaciones estrictamente relacionadas con aspectos de tiempo, modo y lugar, y si bien se le brinda al empleador ciertos poderes

dentro de la relación laboral, lo que se propende es la no vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores, fundamentados tanto en la Constitución Política como en la normatividad colombiana. Por tanto, el *ius variandi* debe fundarse de una manera equilibrada y justificada, promoviendo la armonía y productividad en la relación laboral. Es esencial garantizar el cumplimiento de estas garantías laborales que protegen a los trabajadores, basándose en principios como la transparencia, la buena fe del empleador y la equidad en los contratos laborales. Este último principio garantiza el diálogo entre el empleador y el empleado al momento de realizar una variación relevante.

El abuso o ejercicio arbitrario o injustificado del *ius variandi*, por parte del empleador, afecta la estabilidad laboral, los derechos laborales y el equilibrio del contrato, de tal suerte que el trabajador podrá rehusarse y desobedecer, y no por ello podrá estarse ante una justa causa para hacer fenecer el vínculo contractual que une a ambos extremos, ya que su ejercicio encuentra como límite no solo la aquiescencia del trabajador, sino también su propia dignidad humana y núcleo familiar. Por ello, tratándose de situaciones en donde el empleador considere el traslado locativo urgente de un trabajador, implica exponer las razones que así lo justifiquen y demostrar que con este cambio el trabajador no padecería desmejora laboral alguna. Asimismo, la necesidad del servicio, o la negación justificada del trabajador frente a un traslado cuando existe una imposibilidad de ejercer la función en el nuevo lugar o que esto genere condiciones desfavorables

para él o sus familiares, en este caso, la obediencia del trabajador para con su empleador no es absoluta.

Se concluye, además, que es procedente la acción de tutela cuando se compruebe que el empleador extralimita sus funciones en el ejercicio del *ius variandi* y transgreda los derechos fundamentales del operario al alterar arbitrariamente y sin previo aviso el domicilio en el que el trabajador y su familia han permanecido durante gran parte de la relación laboral, así exista previamente una cláusula contractual que lo permita, bajo la premisa de la necesidad del servicio. Solo resulta admisible siempre que se produzca de buena fe y no tenga como propósito menoscabar los derechos del trabajador.

Frente a las nuevas formas de contratación que han surgido en Colombia, como el teletrabajo y trabajo remoto, el *ius variandi* debe ejercerse bajo los criterios fijados en las jurisprudencias. Si bien las modalidades de realizar las actividades cambian, se mantiene la subordinación. Las reglas de protección de los derechos fundamentales del trabajador se mantienen a igual que con otros contratos, teniendo en cuenta que el empleador no podrá modificar unilateralmente la modalidad del trabajo de presencial a teletrabajo o trabajo remoto, pues requiere necesariamente de la voluntad del trabajador para que ese cambio del contrato sea legal, se debe negociar de manera previa. Por su parte, la aplicación del *ius variandi* en el contexto del trabajo en casa (Ley 2088 de 2021) debe ser justificada y razonable. La decisión de cambiar temporalmente el lugar de trabajo debe sustentarse en circunstancias que

lo ameriten y no debe interpretarse como una licencia para alterar arbitrariamente otras condiciones laborales esenciales por parte del empleador. Además, frente al trabajo en casa, es fundamental que exista una comunicación clara y efectiva entre el empleador y el trabajador para asegurar un entendimiento mutuo sobre las expectativas y responsabilidades durante el periodo de trabajo en casa, para que no se desborde el poder subordinante que tiene el primero sobre el segundo.

Resultados

Producto de la presente investigación, se determinó que el ejercicio del *ius variandi* no es ilimitado, pues este nace del poder de sumisión que ostenta el empleador sobre el trabajador; por tanto, las variaciones que el empleador pretenda realizar deben estar respaldadas en razones objetivas, no obedeciendo a pretextos injustificados. Asimismo, se han definido sus límites constitucionales, legales, jurisprudenciales y doctrinales para su ejercicio en los contratos laborales en Colombia, dentro de los cuales se evidenció que aquellas alteraciones objetivas que este podría realizar en el contrato de trabajo deben estar relacionadas con aspectos como el modo, tiempo o lugar, siempre sin alterar los elementos esenciales del contrato; tal como sucede en el contexto del teletrabajo, donde se encontró que debe ser ejercido considerando las particularidades de cada caso. Además, se debe tener en cuenta que la sola modificación unilateral de la modalidad contractual sin el consentimiento del trabajador podría contravenir principios básicos del derecho laboral, especialmente a la protección de los derechos

mínimos y la dignidad del trabajador. Del mismo modo, se analizó el contexto internacional, donde se encontró tanto diferencias como similitudes significativas en la aplicabilidad y ejecución del *ius variandi* en países como Chile y España; pues mientras en algunos de ellos se cuentan con regulaciones estrictas que limitan la capacidad de los empleadores para cambiar las condiciones laborales, otros adoptan un enfoque más flexible, otorgando al empleador una mayor autonomía en este sentido.

Referencias

- Alarcón, K. B., Gamboa, L. L. C., Orozco, C. A., & Pinto, M. A. G. (2019). *Ius variandi, ejercicio y límites en los sectores público y privado* (vol. 21). Universidad Externado de Colombia.
- Código Sustantivo del Trabajo de Colombia (CST). (1950) <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=199983>
- Constitución Política de Colombia (C.P). (1991) http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html
- Convenio 087. (1948). *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*. Organización Internacional del Trabajo (OIT). https://webapps.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087
- Convenio 098. (1949). *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva*. Organización Internacional del Trabajo (OIT). https://webapps.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312243
- Corte Constitucional de Colombia. (CC). (1992). Sentencia T-407 de 1992. M. P.: E.

Cifuentes. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/T-407-92.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (CC). (1995). Sentencia T-362 de 1995. M. P.: F. Morón. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1995/t-362-95.htm#:~:text=T%2D362%2D95%20Corte%20Constitucional%20de%20Colombia&text=El%20cambio%20repentino%20de%20la,los%20derechos%20fundamentales%20del%20trabajador.>

Corte Constitucional de Colombia. (CC). (1996). Sentencia T-065 de 1996. M. P.: A. Barrera. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1996/T-065-96.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (CC). (1996). Sentencia T-715 de 1996. M. P.: E. Cifuentes. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1996/t-715-96.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (CC). (1997). Sentencia T-362 de 1997. M. P.: C. Gaviria. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1997/T-362-97.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (CC). (2007). Sentencia T-065 de 2007. M. P.: R. Escobar. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/T-065-07.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (CC). (2009). Sentencia T-543 de 2009. M. P.: H. A. Sierra. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/T-543-09.htm>

Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral (Colombia). (2023). Acta 13. M. P.: C. A. Guarín Jurado. <https://es.scribd.com/document/653748178/SL1153-2023>

Ministerio del Trabajo de Colombia. (2014). *Obligación especial del empleador*. Ministerio del Trabajo. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/48263/OBLIGACION%20ESPECIAL%20DEL%20EMPLEADOR.pdf/0ab952b8-e026-bd43-0369-09f7c2f5d228>

Moreno, N. I. (2007). *La procedencia de la acción de tutela frente al uso arbitrario del ius variandi en el derecho laboral colombiano*. Universidad de los Andes, Facultad de Derecho. <https://repositorio.uniandes.edu.co/server/api/core/bitstreams/6b0b1ed3-5827-48e4-b8a4-94e8f001567f/content>

Velásquez, K. (2011). *Ejercicio del ius variandi: aplicación, límites y efectos*. https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/111615/de-Velasquez_k.pdf?sequence=1&isAllowed=y