Desaciertos jurisprudenciales en la definición del *ius variandi locativo* en Colombia

Jurisprudential errors in the definition of *ius variandi locativo* in Colombia

Erreurs jurisprudentielles dans la définition du *ius variandi locativo* en Colombie

Sandra Lucía **Tovar-Reyes**

https://orcid.org/0000-0002-5674-9729

Universidad Externado de Colombia. Colombia

Correo electrónico: sandra.tovar@uexternado.edu.co

Recepción: 19 de agosto de 2024
Aceptación: 17 de enero de 2025

DOI: https://doi.org/10.22201/iij.24487899e.2025.41.19453

RESUMEN: El artículo expone los desaciertos que se han presentado en la jurisprudencia de la Corte Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia en cuanto a la definición del *ius variandi locativo* en Colombia, al contrariar lo establecido por el legislador. Para ello, se presenta la definición del *ius variandi* y se contrasta con otras figuras para señalar sus límites y fundamentos jurídicos, mediante la explicación del criterio de límite geográfico y la determinación de las consecuencias en cuanto a la extralimitación o abuso del *ius variandi* locativo por parte de los operadores jurídicos, para luego mencionar el análisis que se le han hecho a cláusulas generales y abstractas, así como la determinación de la carga de la prueba.

Palabras clave: *ius variandi* locativo; subordinación; modificación al contrato de trabajo.

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional

Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México

ABSTRACT: This article examines errors in the jurisprudence of Colombia's Constitutional Court and the Supreme Court of Justice concerning the concept of *ius variandi* locativo, highlighting discrepancies with legislative intent. It begins by defining ius variandi and contrasts it with other legal concepts to delineate its limits and legal foundations. The discussion includes an analysis of geographical limits and the implications of exceeding or misusing *ius variandi* locativo. Additionally, the article reviews the handling of general and abstract clauses and the allocation of the burden of proof in these contexts.
Keywords: *ius variandi* locativo; subordination; modification of the employment contract.

RESUME: Cet article analyse les erreurs survenues dans la jurisprudence de la Cour constitutionnelle et de la Cour suprême de justice de Colombie en ce qui concerne le *ius variandi* locativo, soulignant les contradictions avec les dispositions législatives. Il commence par définir le *ius variandi* et le confronte à d'autres notions pour en préciser les limites et les fondements juridiques. L'article examine également le critère de la limite géographique et les conséquences de l'excès ou de l'abus du *ius variandi* locativo. Enfin, il aborde l'analyse des clauses générales et abstraites ainsi que la détermination de la charge de la preuve dans ce contexte.
Mots-clés: *ius variandi* locativo; subordination; modification du contrat de travail.

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *Contraste entre el ius variandi, la novación y la modificación del contenido contractual*. III. *Límites genéricos al ejercicio del ius variandi*. IV. *El cambio del lugar de trabajo ¿novación, ius variandi o modificación de las condiciones contractuales?* V. *Consecuencias jurídicas de la extralimitación del ejercicio del ius variandi locativo*. VI. *Análisis de cláusulas de traslado por parte de la jurisprudencia*. VII. *La carga de la prueba en el ejercicio del ius variandi*. VIII. *Conclusiones*. IX. *Bibliografía*.

I. Introducción

El contrato de trabajo es consensual, y por ello, cualquier modificación durante su ejecución debe ser aceptada por las partes. Sin embargo, la subordinación le otorga un gran poder al empleador para variar ciertas condiciones, sin que ello implique propiamente modificación del contrato de trabajo y, por ende, sin que se requiera la aceptación del trabajador. Esta facultad se conoce como *ius variandi* y ha sido desarrollada en varios aspectos de la relación laboral: en cuanto al horario, al traslado, a las funciones y responsabilidades relacionadas con el cargo, entre otros.

e-ISSN: 2448-7899
DOI: https://doi.org/10.22201/iij.24487899e.2025.41.19453
Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional

En el presente escrito, se formulará una nueva interpretación sobre la definición, por lo tanto, el alcance del *ius variandi* locativo en Colombia, pues, a pesar de la tendencia a la descolocación, el lugar donde se debe prestar el servicio continúa siendo de fundamental importancia, ya que define responsabilidades no sólo frente al contrato de trabajo, sino incluso frente a accidentes laborales, lo que involucra a otros sujetos como las aseguradoras de riesgos laborales. Muestra de esto es el literal c del artículo 4o. de la Ley 2121 de 2021 (trabajo remoto), el cual establece que, si bien no se requiere un lugar físico determinado para la prestación de los servicios, el trabajador

> podrá prestar sus servicios desde el lugar que considere adecuado, *de común acuerdo con el empleador, previo visto bueno de la Administradora de Riesgos Laborales presente en el contrato.* No obstante, en todo momento deberá contar con una conexión y cobertura a internet e *informar al empleador sobre el lugar desde el cual realizará su labor y este deberá aprobar el lugar escogido* para garantizar el cumplimiento de los requerimientos mínimos de seguridad y salud en el trabajo, atendiendo las recomendaciones de la Administradora de Riesgos Laborales, propiciando el autocuidado como medida preventiva. [énfasis añadido]

El *ius variandi* en el contrato de trabajo es, entonces, una respuesta útil por parte del ordenamiento jurídico para permitir que el empleador adapte la prestación personal del servicio de sus trabajadores a las exigencias empresariales, máxime cuando cada vez son más frecuentes los cambios por los avances tecnológicos.

No obstante, en materia de *ius variandi* locativo se considera que la jurisprudencia ha extralimitado su labor interpretativa y de aplicación del derecho al incorporar el cambio de lugar como una facultad del empleador al ejercitar el *ius variandi*, como se explicará a continuación.

II. Contraste entre el *ius variandi*, la novación y la modificación del contenido contractual

El *ius variandi* no está expresamente definido en la normatividad colombiana, sin embargo, la Corte Constitucional lo considera como una facultad que tiene el empleador de "alterar las condiciones de trabajo en cuanto al modo, lugar,

e-ISSN: 2448-7899
DOI: https://doi.org/10.22201/iij.24487899e.2025.41.19453
Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional

cantidad o tiempo de trabajo".[1] Para comprender mejor esta figura, se propone contrastarla con la modificación y con la novación del contrato, pues son tres niveles distintos de cambios contractuales.

El *ius variandi* consiste en una orden dada por el empleador o sus representantes que consistente en la simple variación y no requiere un acuerdo de voluntades entre las partes para ejecutarse, aunque sí debe respetar los límites que más adelante se señalarán, como la dignidad humana, de lo contrario se calificará como un ejercicio arbitrario del mismo. La novación del contrato es un modo de extinción de las obligaciones (artículo 1625 del Código Civil (CC)), que consiste en la "sustitución de una nueva obligación a otra anterior, la cual queda por tanto extinguida" (artículo 1687 del CC).

La novación se produce, entonces, cuando se sustituye una obligación por otra, bien sea en cuanto al objeto o a los sujetos de la obligación, hasta el punto de extinguir la anterior. Al respecto, el artículo 1690 establece que la novación del objeto se presenta cuando sustituye una nueva obligación a otra, sin que intervenga un nuevo acreedor o deudor, como ocurre cuando un contrato de trabajo se sustituye genuinamente por un contrato de prestación de servicios entre las mismas partes. Nótese cómo con esta hipótesis hay una mutación no sólo de tipo contractual, pues la prestación del servicio pasa de ejecutarse bajo continuada subordinación al ejercerse de manera autónoma e independiente, sino, incluso, muta de régimen al pasar del laboral al civil o comercial.

La novación es, entonces, distinta a la modificación del contenido contractual, pues, aunque en ambas se exige acuerdo de voluntades, la modificación no extingue la obligación, sino que el contrato inicialmente pactado subsiste, pero con diferencias relevantes. Un ejemplo de esta última figura sería el cambio de la modalidad de contrato de trabajo, al pasar de contrato de obra o labor a contrato a término indefinido, o cambiar la modalidad salarial por unidad de tiempo a pago por destajo, con lo cual en ninguno de los dos ejemplos propuestos se extinguen las obligaciones principales de salario o de prestación del servicio, sino que se modifican, al presentarse un cambio en el modo de ejecutar el contrato. Podrían ser muchos ejemplos más: modificación del salario, del cargo, de

[1] Corte Constitucional de Colombia, *Acción de tutela contra acto administrativo de traslado laboral*, Sentencia T-528/17, 15 de agosto de 2017. https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/t-528-17.htm#:~:text=T%2D528%2D17%20Corte%20Constitucional%20de%20Colombia&text=La%20acci%C3%B3n%20de%20tutela%20ser%C3%A1,del%20servicio%2C%20o%20(i

e-ISSN: 2448-7899
DOI: https://doi.org/10.22201/iij.24487899e.2025.41.19453
Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional

las funciones o responsabilidades, etcétera, pero siempre sin desconocer los derechos mínimos de los trabajadores.

De hecho, esta tercera hipótesis (modificación contractual) es conocida como novación impropia o modificativa, por oposición a la novación propia o extintiva,[2] lo que resume lo ya explicado.

Definidas las tres figuras jurídicas, se debe resaltar que, si lo que se pretende es modificar el contrato, es menester un acuerdo de voluntades libre de vicios, pero si lo que se busca es que el empleador pueda ejercer el *ius variandi*, no se necesita el consentimiento del trabajador, pues es el poder de subordinación y de dirección que tiene el empleador, el que le permite realizar variaciones de las condiciones de trabajo en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, como textualmente lo indica el artículo 23 del CST.

Para determinar entonces qué aspectos se pueden cambiar unilateralmente se ha dicho que "el empleador tiene la potestad de efectuar cambios en algunos aspectos de la relación de trabajo, siempre y cuando *no se afecten sustancialmente las condiciones esenciales del vínculo laboral* [...]".[3] Esta posición se observa claramente en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, cuando afirma que ni siquiera bajo la figura de sustitución patronal se puede extralimitar el uso del *ius variandi*, pues existe la prohibición de modificación de los contratos de trabajo:

> Entonces, la sustitución de empleadores no otorga un privilegio de estabilidad laboral absoluta sino un derecho a que, de ocurrir un cambio de esta naturaleza, no se alteren las condiciones laborales adquiridas con el anterior patrono, y a que entre ambos (transferente y adquirente) exista responsabilidad solidaria en el pago de las deudas laborales. Por tanto, nada impide al antiguo o nuevo empleador terminar los contratos de trabajo sin justa causa, con el pago de la indemnización respectiva, ya que esta figura no anula esta facultad, sino que prohíbe, en caso de que los contratos subsistan, introducir modificaciones a los mismos bajo el pretexto de que el empresario adquirente tiene una organización productiva propia a la cual deben adecuarse los contratos de trabajo más allá del *ius variandi*.

En otras palabras, la Corte hizo un llamado al empleador para que no disfrace verdaderas modificaciones del contrato de trabajo, y pretenda hacerlas pasar

---

[2] Real Academia Española, "Novación", *Diccionario panhispánico del español jurídico*, 2023. https://dpej.rae.es/lema/novaci%C3%B3n

[3] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL450, Radicación núm. 94193, 7 de marzo de 2023 (énfasis añadido).

e-ISSN: 2448-7899
DOI: https://doi.org/10.22201/iij.24487899e.2025.41.19453
Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional

como su facultad de ejercer el *ius variandi* en tanto ni siquiera una sustitución de empleadores tiene la potencialidad de desdibujar dichas figuras jurídicas.

Finalmente, hay que señalar que no es común encontrar casos de novación en materia laboral, pues existen otros caminos jurídicos que derivan en el mismo resultado, es decir, en la extinción de una obligación y el surgimiento de una nueva que la sustituye. En este sentido, y al profundizar en el ejemplo propuesto de novación genuina de un contrato de trabajo a uno de prestación de servicios, en la práctica se observa que se utilizan instrumentos jurídicos que otorgan mayor seguridad jurídica, como lo es optar por la vía de finalizar el contrato de trabajo, sea de mutuo acuerdo o mediante el pago de la indemnización por despido sin justa causa, para luego suscribir un nuevo contrato de prestación de servicios. Lo anterior, con el objetivo de expresar que, si bien lo que se utiliza en la práctica no es la novación, es un mecanismo jurídico alternativo, válido y vigente, con la precisión de que existe una exigencia legal que implica previa y plena certeza de la clara intención de novar (artículo 1693 del CC), esto es, que extinguiría de mutuo acuerdo el contrato de trabajo anterior sin lugar a indemnizaciones, pues hay acuerdo mutuo de voluntades encaminado a la terminación (no obstante, se podría reconocer a favor del trabajador alguna suma para mejorar su posición, siempre y cuando no se vulneren los derechos mínimos e irrenunciables de este), y sugerir así un nuevo contrato entre las partes.

A modo de conclusión, es importante subrayar que el *ius variandi* sólo lo puede ejercer el empleador, en cambio, la novación y la modificación contractual es fruto de un acuerdo de voluntades entre las partes, es decir, se necesita la aquiescencia libre de vicios tanto del trabajador como del empleador.

III. Límites genéricos al ejercicio del *ius variandi*

El uso o ejercicio del *ius variandi* se fundamenta en el derecho que tiene el empleador para definir, según sus necesidades, el perfil idóneo,[4] así como las conveniencias razonables y justas que surgen de las exigencias de la empresa, pero con la obligación de armonizar dicho uso con los derechos de los trabajadores, en especial, el derecho a desarrollar su labor dentro de condiciones dignas y

[4] Orijuela, Laura *et al.*, *Protección del derecho al trabajo: jurisprudencia constitucional*, Universidad Externado de Colombia, 2011, p. 114.

e-ISSN: 2448-7899
DOI: https://doi.org/10.22201/iij.24487899e.2025.41.19453
Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional

justas (CN, artículo 25), el derecho a la igualdad (CN, artículo 53), el derecho a la libertad de escoger profesión y oficio (CN, artículo 26), así como la preservación del honor los intereses y seguridad del trabajador, además de las limitaciones que impone "la ley, el contrato de trabajo, la convención colectiva y el reglamento de trabajo".[5]

La doctrina y la jurisprudencia han establecido, como límites principales a los que está sujeto el empleador cuando va a invocar dicha facultad, "la razonabilidad, la funcionalidad, la indemnidad y el estatus jurídico del trabajador".[6] Por razonabilidad y funcionalidad se ha entendido que la justificación obedezca a razones objetivas —y no caprichosas— del empleador; por indemnidad, que se vulneren los derechos del trabajador, en especial sus derechos fundamentales o los de las personas con quien convive. El estatus jurídico se concibe como aquella modificación que "no puede llegar a cambiar sustancialmente los elementos que caracterizan la labor de tracto sucesivo realizada por el trabajador" porque, de lo contrario, se estaría frente a una novación o a una modificación contractual.

Adicionalmente, la Corte Constitucional ha enlistado unos criterios que deben ser tomados en cuenta por el empleador, y que tienen como fin restarle arbitrariedad al uso de la facultad del *ius variandi*. Al respecto, se observa lo siguiente:

> Desde la perspectiva de la Corte Constitucional, se ha considerado que la facultad legal de la que dispone el empleador -privado o público- para modificar las condiciones laborales de sus trabajadores, debe desarrollarse consultando, entre otros aspectos, los siguientes:[7]
>
> 1) Las circunstancias que afectan al trabajador;
> 2) la situación familiar;
> 3) el estado de salud del empleado y el de sus allegados;
> 4) el lugar y el tiempo de trabajo;
> 5) las condiciones salariales;
> 6) el comportamiento del trabajador durante la relación laboral y,

[5] Corte Constitucional de Colombia, *Derecho a la salud y a la vida digna*, Sentencia T-407, 5 de junio de 1992. https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2024/T-407-24.htm

[6] Bermudez, Katerine, "Vicisitudes del contrato de trabajo", en *Derecho del trabajo actual: escritos en homenaje a la Universidad Externado de Colombia en sus 125 años*, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2012, pp. 262 y ss.

[7] Entre muchas otras, se pueden consultar las siguientes sentencias: T-483 de 1993, T-503 de 1999, T-1156 de 2004 y T-797 de 2005.

e-ISSN: 2448-7899
DOI: https://doi.org/10.22201/iij.24487899e.2025.41.19453
Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional

7) el rendimiento demostrado entre otros puntos de cada caso concreto.[8]

La jurisprudencia ha insistido en que el ejercicio del *ius variandi* debe hacerse dentro de los límites de la razonabilidad y las necesidades del servicio.[9] Además, se le exige al empleador que valore las consecuencias o efectos de la decisión para el trabajador y su familia, y evitar así un ejercicio abusivo del *ius variandi.* Al respecto, la Corte Constitucional afirmó:

> Es evidente que, si se tratara apenas de dar libre curso al capricho del empleador -público o privado- para introducir mutaciones sin límite en las características de modo, tiempo y lugar, que vienen aplicándose en la ejecución de las mutuas prestaciones propias del vínculo jurídico de subordinación existente, sin que para nada tuviese que consultar las circunstancias y necesidades del trabajador y de su familia -es decir, si la determinación patronal se admitiera con carácter plenamente unilateral y omnímodo-, resultaría desconocida la regla constitucional que exige dignidad y justicia en toda relación de trabajo, cualquiera sea la modalidad de éste.[10]

Se recuerda que nadie puede ejercer de manera arbitraria sus derechos, por lo que, si el empleador no expresa en el ejercicio del *ius variandi* el motivo y la necesidad, ni valora el impacto de su decisión en la esfera específica del trabajador, se activaría la aplicación de la Ley 1010 de 2006, la cual contiene "medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo", como se profundizará más adelante.

IV. El cambio del lugar de trabajo ¿novación, *ius variandi* o modificación de las condiciones contractuales?

La regulación del ejercicio del *ius variandi*, sea por vía legal o con la introducción de límites jurisprudenciales, es de gran importancia, pues atenúa o fortalece la

---

[8] Corte Constitucional de Colombia, *Ius variandi*, Sentencia T-682/2014, 10 de septiembre de 2014. https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/T-682-14.htm

[9] *Idem.*

[10] Corte Constitucional de Colombia, *Estatuto del personal de agentes de la policía nacional*, Sentencia T-355/2000, 27 de marzo de 2000. https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/T-355-00.htm

e-ISSN: 2448-7899
DOI: https://doi.org/10.22201/iij.24487899e.2025.41.19453
Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional

tensión que existe entre el poder directivo y la tutela del trabajador. Por lo tanto, su adecuada concepción genera un gran impacto en las relaciones laborales y debe ser claramente entendida por los operadores para que exista seguridad jurídica.

Sea lo primero desechar la figura de la novación contractual para el cambio de lugar de trabajo, pues, como lo señala el profesor Hinestrosa, la novación objetiva es entendida como "un mecanismo que se apoya en una relación precedente se inserta en ella y la trasforma, para realizar un interés jurídico diferente al anterior", y se exige para ello "innovaciones radicales" y no "simples modificaciones".[11] Adicionalmente, la novación exige la extinción de la obligación novada, por lo que la variación del lugar de trabajo no puede configurarse como una novación.

Para resolver entonces el interrogante planteado, se pretenden abordar las principales normas que sirven de sustento para determinar el contenido y alcance del *ius variandi* normativo, como se explica a continuación.

1. La determinación del lugar en los contratos de trabajo es consensuada

El Código Sustantivo del Trabajo exige en los contratos verbales que las partes deben ponerse de acuerdo "al menos acerca de los siguientes puntos: 1. La índole del trabajo y *el sitio* en donde ha de realizarse [...]" (artículo 38, énfasis añadido). Cuando es por escrito, el contrato "debe contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, las siguientes: [...] el lugar y la fecha de su celebración [...]" (artículo 39).

En algunas ocasiones, se suelen incluir cláusulas de traslado en los contratos pactados por escrito, por medio de las cuales se faculta al empleador para realizar cambios en el lugar de trabajo. Algunas de estas cláusulas han sido valoradas por la jurisprudencia, como se analizará más adelante. Sin embargo, se precisa desde ya que la jurisprudencia ha sostenido que estas no pueden ser genéricas ni ambiguas.

Aunado a lo anterior, la doctrina ha establecido que, cuando la naturaleza del contrato presupone el ejercicio de facultades unilaterales por parte del emplea-

[11] Hinestrosa, Fernando, *Tratado de las obligaciones, concepto, estructura y vicisitudes*, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2008, p. 723.

e-ISSN: 2448-7899
DOI: https://doi.org/10.22201/iij.24487899e.2025.41.19453
Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional

dor, resulta evidente la necesidad de preservar la exigencia de la buena fe para que el empleador considere la preservación de los intereses del trabajador, y se abstenga de hacer un uso arbitrario.[12]

2. La subordinación como fundamento del *ius variandi* y la ausencia de la palabra "lugar" de trabajo en su definición

Como ya se señaló, en Colombia no existe una norma que defina el *ius variandi*, por lo que la jurisprudencia construyó una definición con fundamento en la subordinación a la que se sujetan los trabajadores como elemento del contrato de trabajo.

El literal b del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo define la subordinación como elemento esencial del contrato de trabajo. De esta manera,

> [...] b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, *en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo*, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país [énfasis añadido].

Nótese cómo el cumplimiento de órdenes se supedita "al modo, tiempo o cantidad de trabajo", sin que esté expresamente la palabra "lugar" en el texto. Esto plantea las siguientes interrogantes ¿el cambio de lugar se puede considerar como *ius variandi* cuando el legislador sólo hace mención "al modo, tiempo o cantidad" de trabajo?, o en otras palabras, ¿se encuentra subsumido el "lugar" dentro del "modo" de trabajar o no? La Corte Constitucional define el *ius variandi* como la "potestad de modificar el modo, *el lugar*, la cantidad o el tiempo de trabajo"[13] (énfasis añadido), con lo cual consideramos que, en este aspecto, lo que está haciendo la jurisprudencia es agregar a la definición legal la palabra

---

[12] Neme Villareal, Martha Lucía, *Facultades contractuales de ejercicio unilateral: cómo usarlas sin incurrir en abuso. La buena fe otorga criterios para el legítimo ejercicio del ius variandi*, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2019, p. 92.

[13] Corte Constitucional de Colombia, *Ius variandi*, Sentencia T-797/05, 3 de agosto de 2005. https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/T-797-05.htm

e-ISSN: 2448-7899
DOI: https://doi.org/10.22201/iij.24487899e.2025.41.19453
Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional

"lugar" y en esta medida distinguir entre modo y lugar, sin que el legislador haya hecho mención expresa a la palabra "lugar".

Para responder a las interrogantes planteadas, se debe precisar que el término "modo", usado por el legislador, podría tener dos interpretaciones: una en sentido estricto donde el lugar no se entiende incluido dentro de la palabra modo, por lo que no podría ser considerado como expresión del *ius variandi* (y en este orden de ideas, si el legislador lo hubiese querido incorporar, lo habría indicado expresamente), y otra en sentido amplio, en la cual puede entenderse subsumido el lugar de trabajo dentro de la palabra "modo".

Nuestra posición es que debería acogerse la interpretación en sentido estricto, pues es más favorable para el trabajador (artículo 53 de la Constitución Nacional); es decir, que no se debe entender el lugar de trabajo dentro del ejercicio del *ius variandi* del empleador, y con esto, el efecto es que se necesitaría, entonces, la aceptación del trabajador para cambiarlo de lugar, en tanto que sería una modificación del contrato de trabajo (aplicación del principio *pro operario*, e incluso del principio *pro homine*, pues es una interpretación que garantiza una mayor libertad para el trabajador en el marco de los contratos de trabajo).

Sin embargo, esta posición no se ve reflejada en la jurisprudencia ya que como se precisó, se entiende incluida la variación del lugar dentro del concepto del *ius variandi*, lo que consideramos un error por parte de las Cortes.

3. Consecuencias jurídicas del cambio de lugar sin razones válidas o sin fundamentos objetivos

Además de la precisión anterior, sobresalen dos normas con las cuales es posible delimitar si un cambio de lugar de trabajo debe ser considerado como modificación del contrato, o por el contrario, se encuentra dentro del ejercicio legítimo del empleador, al materializar su facultad del *ius variandi*. La primera, es que el trabajador puede invocar como justa causa para terminar el contrato "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" (numeral 7, literal b, artículo 62 del CST). De lo anterior se concluye que, si el empleador cuenta con "razones válidas",[14] un cambio en el lugar de trabajo no puede

[14] Adicionalmente, nótese que la exigencia de "razones válidas" consiste en una expresión que reitera la ejecución de los contratos de trabajo con base en las exigencias de la buena fe

e-ISSN: 2448-7899
DOI: https://doi.org/10.22201/iij.24487899e.2025.41.19453
Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional

ser considerado como justa causa para terminar el contrato de trabajo unilateralmente por el trabajador, ni tampoco le da derecho a beneficiarse de la correspondiente indemnización, pues ésta es la consecuencia jurídica del artículo titulado precisamente terminación del contrato por justa causa.

Brilla por su ausencia disposición alguna que establezca que el trabajador está obligado a aceptar un cambio de lugar de trabajo; todo lo contrario, los artículos 38 y 39 del CST determinan que es un elemento consensual entre las partes, por lo que debe existir siempre acuerdo de voluntades. En este sentido, si el empleador exige la prestación del servicio en un lugar distinto al pactado, necesita no sólo poseer razones válidas, es decir, justificaciones objetivas para sustentar el cambio de lugar, sino, adicionalmente, contar con el consentimiento del trabajador, pues l*as cosas se hacen como se deshacen*, según el conocido principio de dogmática jurídica;[15] por lo que, si las partes pactaron un lugar o sitio de trabajo, y este quiere ser modificado por cualquiera de ellas, es menester contar con el consentimiento de ambas. En conclusión, el empleador debe contar con el consentimiento del trabajador si pretende cambiar el lugar de trabajo, por lo que nos encontramos frente a una modificación del contrato de trabajo y no frente a una atribución del *ius variandi*.

La segunda consecuencia la encontramos en que el legislador enlistó algunas conductas que constituyen acoso laboral, entre las cuales se encuentra "el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa" (literal i, artículo 7, Ley 1010 de 1996). De nuevo se observa una condicionante: que el cambio de lugar se realice "sin ningún fundamento objetivo" para que pueda ser considerado como una conducta que constituya acoso laboral. Lo anterior, en tanto dicha exigencia debe ser interpretada dentro del alcance textual que fija el artículo, titulado precisamente como conductas que constituyen acoso laboral.

De las normas transcritas no se observa la obligación del trabajador de aceptar una modificación del lugar de trabajo, sino que cada una acoge un supuesto jurídico para darle una consecuencia precisa: o ser justa causa para terminar el contrato por parte del trabajador, o encontrarse dentro de una hipótesis de

(artículo 55 del CST).

[15] "Conforme al principio de dogmática jurídica según el cual en derecho las cosas se deshacen como se hacen". https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/C-439-16.htm

e-ISSN: 2448-7899
DOI: https://doi.org/10.22201/iij.24487899e.2025.41.19453
Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional

conducta de acoso laboral, respectivamente. En este sentido, se debe insistir en que una interpretación distinta, por ejemplo, aquella en la cual se concluya que dichos artículos le otorgan al empleador el derecho de cambiar el lugar de trabajo sin el consentimiento previo del trabajador, daría lugar a desconocer que el lugar de trabajo es un asunto consensual entre las partes (artículos 38 y 39 del CST), y que, si alguna de las dos desea cambiarlo, necesita de la aquiescencia de la otra, pues se insiste en que las cosas se hacen como se deshacen, y esta consensualidad está expresamente dispuesta tanto en los contratos verbales como en los que se pactan por escrito (artículos 38 y 39 del CST).

Con lo anterior, se insiste en que la interpretación aquí propuesta, que consiste en no incluir dentro de la definición del *ius variandi* el cambio de lugar de trabajo, encuentra fundamento legal y constitucional si se hace una interpretación sistemática de las normas pertinentes, señaladas previamente, lo que además se ve respaldado por los principios *pro operario* y *pro homine*, pues la propuesta en el presente artículo es una interpretación que garantiza una mayor protección a la libertad de los trabajadores en el marco de los contratos de trabajo, lo cual es, además, la menos restrictiva, de conformidad con lo establecido por los tratados internacionales (artículo 5o. del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y artículo 29 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos).[16]

En conclusión, se considera que el lugar de trabajo no puede entenderse como *ius variandi* por parte del empleador, sino que, precisamente, constituye una modificación del contrato de trabajo, y por ende, requiere el consentimiento del trabajador sobre el cambio para que produzca efectos jurídicos. Lo anterior, en tanto las normas antes referidas deben ser interpretadas dentro del marco conceptual establecido en cada una de ellas, y además, ninguna tiene la potencialidad de trasmutar el carácter consensual de las disposiciones que establecen el lugar en donde se debe prestar el servicio.

[16] Neita Rodríguez, Diana Katerine *et al.*, *Principio de norma más favorable, condición más beneficiosa e in dubio pro-operario*, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2015, pp. 26 y ss.

e-ISSN: 2448-7899
DOI: https://doi.org/10.22201/iij.24487899e.2025.41.19453
Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional

V. Consecuencias jurídicas de la extralimitación del ejercicio del *ius variandi* locativo

Ahora bien, el trabajador tiene tres opciones para responder a una extralimitación del ejercicio del *ius variandi* locativo por parte de su empleador: la primera, mediante el otorgamiento de su consentimiento, caso en el cual se está ante una modificación del contenido contractual, lo cual no generaría ningún conflicto entre las partes. En segundo lugar, si la conducta es rechazada por el trabajador, se debe determinar si la misma se encuadra dentro de la categoría de acoso laboral o no. En caso de no lograr constituirse como una hipótesis de acoso laboral, queda sólo la opción de terminar el contrato y solicitar la indemnización tarifada o la plena de perjuicios (artículo 62 del CST), y en tercer lugar, si la conducta es susceptible de constituirse en un acoso laboral, el trabajador puede realizar la denuncia y conservar su puesto de trabajo, lo que es más garantista para el trabajador.

A continuación, se mencionarán las normas que permiten determinar ante cuál de los anteriores escenarios jurídicos expuestos se encuentra el trabajador.

1. La modificación unilateral del lugar de trabajo por parte del empleador como justa causa para dar por terminado el contrato

Ahora bien, la principal consecuencia jurídica de la extralimitación del *ius variandi* es considerar el cambio de lugar como *ius variandi,* pues, como se explicó, esto conlleva una modificación contractual, por lo que se requiere no sólo las razones válidas, sino además el consentimiento en el cambio. Por lo anterior, resulta aplicable el artículo 62 del CST en el caso en que el trabajador no haya otorgado su consentimiento, libre de vicios, y de manera específica e informada.

Cuando esto no sucede, y se presente extralimitación del *ius variandi* locativo, el legislador estableció varias hipótesis que facultan al trabajador para que termine unilateralmente el contrato de trabajo y solicite una indemnización, entre ellas:

- "El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo", entre las cuales se pueden incluir las relacionadas con el lugar de trabajo (numeral 1, literal b del artículo 62).

e-ISSN: 2448-7899
DOI: https://doi.org/10.22201/iij.24487899e.2025.41.19453
Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional

- "Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio", por ejemplo, aquellos perjuicios producidos por la modificación del lugar de trabajo. Se resalta que el Código exige la demostración del dolo en su causación (numeral 5, literal b del artículo 62).
- "El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales". Piénsese en el caso en que se prometió la ejecución del contrato en determinado lugar, pero el empleador no cumplió y exigió otro distinto (numeral 6, literal b del artículo 62).
- "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". Esta es la norma fundamental para afirmar que un cambio en el lugar de trabajo necesita forzosamente la aceptación del trabajador, so pena de que se materialice la justa causa aquí mencionada (numeral 7, literal b del artículo 62).
- "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". Frente a esto se deben entender incluidas las demás fuentes de derecho mencionadas, en las que se indique el lugar de trabajo, y este sea incumplido por el empleador (numeral 8, literal b del artículo 62).

En este orden de ideas, el legislador colombiano eligió que, la consecuencia jurídica de una extralimitación en el ejercicio del *ius variandi,* como ocurre al entender dentro de la definición de esta figura el cambio de lugar de trabajo, se concrete en la aplicación de las normas relacionadas con un incumplimiento contractual por parte del empleador,[17] y en esta medida, lo que corresponde es

[17] "El cumplimiento consiste en la conformidad de la conducta del deudor con lo señalado al respecto en el título (artículo 1627 [I] Código Civil), que se integra con el tenor del mismo, más las disposiciones de ley, de costumbre y de equidad, no sólo en lo que respecta de las obligaciones contractuales o más ampliamente, negociales (artículos 1603 del Código Civil y 871 del Código de Comercio), sino relativamente a todas (artículos 1604 y ss. del Código Civil Colombiano). Esa conducta es la prestación que no puede ser variada unilateralmente por ninguna de las partes (artículos 1626 y 1627 del Código Civil). Apartado el deudor de ella, ocurrido su incumplimiento (que en las prestaciones positivas tienen su primera manifestación en la mora: artículo 1615 Código Civil), como se ha expresado repetidamente, en

e-ISSN: 2448-7899
DOI: https://doi.org/10.22201/iij.24487899e.2025.41.19453
Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional

el cálculo de las indemnizaciones establecidas en el artículo 64 del CST, por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa.

No está de más recordar que dicha indemnización fue tarifada previamente por el legislador de acuerdo con la modalidad del contrato, pero ello no es óbice para que proceda el resarcimiento de perjuicios patrimoniales y no patrimoniales adicionales, si existe prueba de ello.[18]

2. La extralimitación del *ius variandi* como modalidad de acoso laboral

Además de las justas causas antes mencionadas, se debe precisar que, si se presentan hechos que configuran una conducta de acoso laboral, el trabajador puede denunciar o, incluso, renunciar motivadamente aduciendo la modalidad de persecución o de entorpecimiento laboral (numeral 2 y 4 del artículo 2 de la Ley 1010 de 2006).

De hecho, el legislador estableció como conductas que constituyen acoso laboral precisamente "el brusco cambio de lugar de trabajo[...] sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa" (literal i del artículo 7 de la Ley 1010 de 2006) o "el sometimiento a una situación de aislamiento social" (literal n del artículo 7 de la Ley 1010 de 2006).

Como se anticipó, en caso de que la conducta tenga la potencialidad de constituirse en un acoso laboral, el trabajador puede realizar la denuncia y conservar su puesto de trabajo, lo que es más garantista para el trabajador en tanto que le permite conservar el vínculo.

---

principio el acreedor puede exigir bien la prestación inicial (debito primario), así sea tardía, de ser aún posible su ejecución y conservar el interés en ella, o bien su equivalente pecuniario (debito secundario), pretensiones alternativas que puede ejercer a discreción suya en ese orden y modificar en el curso del proceso ejecutivo (artículos 495 y 504 del C. de P.C.). Hiniestrosa, Fernando, *op. cit.*, p. 545 y ss.

18 "El Tribunal restringió el alcance del artículo 64 del C. S. T, modificado por el artículo 6 de la ley 50 de 1990, en la medida que entendió que las únicas indemnizaciones a las que da lugar el despido directo o indirecto son las tarifadas en las normas en comento, cuando desde el Tribunal Supremo del Trabajo, conforme lo recordó la Sala en la sentencia 8533 del 12 de diciembre de 1996, la jurisprudencia laboral ha admitido que "Nada se opone, desde luego, a que, además (el trabajador) tenga derecho a reclamar indemnización por los otros perjuicios materiales y morales que la ruptura de su contrato le ocasione; mas estos deberá probarlos y determinarlos conforme al derecho común por cuanto ellos no se derivan necesariamente del vínculo contractual porque no son de su esencia". Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia Número de Radicación 19871, 1o. de agosto de 2003.

e-ISSN: 2448-7899
DOI: https://doi.org/10.22201/iij.24487899e.2025.41.19453
Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional

Sobre este punto, la jurisprudencia ha reprochado el abuso del *ius variandi* tal y como lo señaló la Corte Suprema de Justicia,[19] cuando analizó el caso de un empleador que contrató a un vendedor, pero:

> [...] por algunas diferencias personales entre dicho trabajador y uno de sus socios lo trasladó de manera abrupta e inconsulta a otra de las áreas de la empresa. Dicha trasferencia laboral se efectuó sin que se emitiera de parte del empresario una justificación técnica o de otra índole, y [...] Para aquel entonces se determinó que en la nueva sección en la que estaba prestando sus servicios el trabajador, se veía fuertemente expuesto a condiciones ambientales extremas, a horarios de trabajo variables y labores distintas a las inicialmente pactadas en el contrato laboral. Como el empleado se negó a aceptar el traslado de área y se comportó renuente a desempeñar las nuevas actividades demandadas, fue desvinculado de la empresa invocándose como justa causa de despido el incumplimiento del contrato.
>
> Durante el proceso ordinario en instancias, el juez laboral decidió proteger el derecho del trabajador y estableció que en este caso *no existía una justa causa de despido*. Así las cosas, dejó claro que, aunque el empleador contaba con la facultad de realizar modificaciones unilaterales del contrato de trabajo en virtud del "*ius variandi empresarial*", dicha potestad no podía ser utilizada de manera ilimitada y arbitraria atentando contra la dignidad del trabajador, su seguridad y formación profesional.[20]

Si bien la Corte no encausa la argumentación en lo relacionado con el acoso laboral, estos hechos se pueden subsumir dentro de las hipótesis constitutivas de acoso mencionadas al iniciar el presente acápite, en tanto constituyen conductas frecuentes que fueron cristalizadas por el legislador. De la parte transcrita, se resalta que se concluyó la afectación a la dignidad del trabajador por el cambio de funciones en cuanto a que el desgaste del trabajador fue mayor en relación con las que venía desempeñando (vendedor), pese a que no existió una desmejora en el salario.

Es oportuno hacer una crítica en relación con la exigencia de concertación entre las partes. "Concertar" significa acordar o pactar según el Diccionario de la Real Academia Española. Es por ello que, si se está dentro del ejercicio legítimo del *ius variandi*, no se necesita que el trabajador exprese su consentimien-

---

19 Corte Suprema de Justicia, Sentencia No. 8323 de 1982, reiterada por la Corte Constitucional en la sentencia T-682 de 2014.

20 Corte Constitucional de Colombia, *Ius variandi*, Sentencia T-682/2014, 10 de septiembre de 2014. https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/T-682-14.htm

e-ISSN: 2448-7899
DOI: https://doi.org/10.22201/iij.24487899e.2025.41.19453
Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional

to con el nuevo cambio o que acepte el mismo, tal y como no se requiere "en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo", pues estos sí están contenidos dentro de la definición de "subordinación", y por ende, dentro del *ius variandi*. En otras palabras, esta exigencia de aceptación de un cambio en las condiciones contractuales sólo es necesaria para la eficacia del acuerdo cuando se quiere modificar las condiciones del contrato, fuera de la facultad que otorga el *ius variandi*. De no ser así, la naturaleza jurídica de la facultad del *ius variandi* en cabeza del empleador no podría materializarse, pues en ultimas estaría bajo la decisión del trabajador.

Es diferente, y en eso si se concuerda con las Cortes, que se exija que el empleador tome en consideración las manifestaciones que haga el trabajador sobre los efectos que una variación en el contrato puede producir en la vida del trabajador, para analizar si, en el caso concreto, estos tienen una relevancia tal que puede comprometer, por ejemplo, los derechos fundamentales del trabajador; argumentos que servirán, además, para establecer la existencia de arbitrariedad o no en la decisión del empleador, pues ningún ejercicio de un derecho puede ser arbitrario, ni mucho menos violar derechos fundamentales.

VI. Análisis de cláusulas de traslado por parte de la jurisprudencia

Como se explicó, nuestra posición es que en Colombia la definición legal de *ius variandi* no contiene el *ius variandi locativo*. Como esta interpretación difiere de la establecida por las altas Cortes (pues para estas, sí se entiende incluido el lugar), se deben realizar algunas precisiones para evitar un efecto dominó y poder así concretar otros aspectos que se han abordado en la jurisprudencia y que pueden ser compatibles con la definición aquí propuesta, sobre todo en lo relacionado con las cláusulas de traslado y carga de la prueba. Frente a este tipo de cláusulas, se consideran perfectamente compatibles las consideraciones jurisprudenciales que proceden a explicar para que las mismas cumplan con requisitos mínimos: que no sean generales ni abstractas, que no vulneren los derechos del trabajador, y que al momento de ejecutarlas no operen de manera automática, sino que se atiendan los mandatos de la buena fe verificando necesariamente las consecuencias para el trabajador.

La Corte Suprema de Justicia analizó una disposición contractual, mediante la cual la trabajadora se comprometía a aceptar cualquier otro cargo dentro de

e-ISSN: 2448-7899
DOI: https://doi.org/10.22201/iij.24487899e.2025.41.19453
Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional

la empresa que estuviera en capacidad de desempeñar, incluso un traslado, en el entendido que no constituía por sí solo desmejora o atentado contra el *ius variandi*.[21] Si bien la Corte pudo determinar que el salario nunca disminuyó a pesar de que la trabajadora ocupó varios cargos, recordó que

> La Corte ha considerado que un cambio de funciones que no implica disminución salarial puede llevar a un drástico desmejoramiento funcional e injustificado de las condiciones laborales del trabajador que es trasladado de cargo, lo cual en tales circunstancias no tendría respaldo en el ejercicio del *ius variandi* que le asiste al empleador por razón de su poder subordinante y, por el contrario, vulnera su dignidad (CSJ SL, 26 jun. 2012, rad, 44155).[22]

Adicionalmente, la Corte Constitucional analizó los efectos de una cláusula del siguiente tenor:

> e) El trabajador se compromete a aceptar traslado a cualquiera de las dependencias de la ELECTRIFICADORA dentro o fuera de su sede, para la cual ha sido contratado, igualmente se compromete el trabajador a aceptar cualquier otro empleo u oficio diferente al que inicialmente le asigne la electrificadora, siempre que no implique desmejora económica o de categoría.[23]

Dicha estipulación se incorporó en el contrato de trabajo que se suscribió entre las partes el 18 de abril de 1983 y se pretendió hacer efectiva mediante escrito notificado al trabajador, el día 26 de septiembre de 2013. La Corte Constitucional concluyó que no era una simple coincidencia, sino un elemento de sospecha que la orden de traslado se efectuara ocho días después de la notifica-

---

[21] La cláusula contractual suscrita por las partes, es del siguiente tenor: "Pues bien, revisado el contrato de trabajo suscrito de forma inicial por las partes (f.° 32 a 34), en el que la actora fue designada como jefe de oficina de planeación a partir del 27 de enero de 1997, se puede constatar que en la cláusula séptima las partes acordaron la «*aceptación de cualquiera otro empleo u oficio dentro de la dependencias de la empresa cuando las necesidades así lo requieran y el trabajador sea capaz de desempeñar; indicándose en el presente contrato que la ocurrencia de un traslado dentro de las dependencias de la empresa no constituye por sí sola la desmejora o atentado contra el IUS VARIANDI*»".

[22] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL450, Radicación núm. 94193, 7 de marzo de 2023.

[23] Corte Constitucional de Colombia, *Ius variandi*, Sentencia T-682/2014, 10 de septiembre de 2014. https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/T-682-14.htm

e-ISSN: 2448-7899
DOI: https://doi.org/10.22201/iij.24487899e.2025.41.19453
Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional

ción de la providencia condenatoria al empleador en un proceso donde se reconoció la existencia de un contrato de trabajo, y en el que participó como testigo el trabajador que fue transferido.

Además, la Corte expresó que el empleador decidió ignorar que el trabajador había diseñado y construido un proyecto de vida en la localidad en la que había pasado la mayor parte de la relación laboral, y que por ello estaba amparado bajo el principio de buena fe, dado el adecuado desempeño de las funciones que había realizado, y en la confianza legítima generada por el empleador, y que fue éste quien, abruptamente y por mera liberalidad, decidió ordenar el traslado, sin que existiera prueba que justificara técnicamente las razones por las cuales la empresa realizó el cambio de lugar de trabajo.

La empresa argumentó que era deber del trabajador, que había suscrito la cláusula antes transcrita hace más de 20 años, prever su situación familiar actual y así hubiese podido advertir que no podría ser objeto de traslado, y que, por el contrario, no hizo tal racionamiento.

La Corte rechazó dicha argumentación, al recordar al empleador, con fundamento en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia (Sentencia 7887 del 16 de noviembre de 1981), que "*no se puede disponer del trabajador como si fuese una maquina o una mercancía*" y que:

> Esta figura denominada por la jurisprudencia como *"ius variandi locativo"* ha sido estudiada por la Sala de Casación Laboral y se ha abordado como una facultad del empleador limitada por criterios de antigüedad, cargas empresariales y derechos adquiridos del trabajador.
>
> 3. El ius variandi locativo: Basta reseñar la importancia y complejidad del tema para confirmar plenamente las anteriores consideraciones, según las cuales no puede ser válido el poder de dirección de un patrono en esta materia tan delicada, cuando se pretende sustentarlo en la cláusula ambigua de un contrato impreso (T. Sala Franco, la movilidad del personal dentro de la empresa, Editorial Tecnos 1973).
>
> Indica la doctrina que la movilidad del personal no es una facultad del empleador, unilateral y omnímoda, puesto que no se puede disponer del trabajador como si fuese una máquina o una mercancía, ya que él "echa como las plantas sus propias raíces". Es evidente que el trabajador tiene un legítimo derecho a la inamovilidad, que le permite organizar su vida personal, social y familiar *sin trastornos innecesarios.*
>
> *El cambio de la sede de trabajo, que implica cambio de localidad, o sea el traslado en sentido propio, debe tener unos límites genéricos (causas justificativas de la actuación empresarial y respecto de los derechos adquiridos del trabajador), además de unos límites específicos, propios o impropios*

e-ISSN: 2448-7899
DOI: https://doi.org/10.22201/iij.24487899e.2025.41.19453
Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional

como pueden ser el criterio de la antigüedad y el de las cargas empresariales, respectivamente. En todo caso, debe obedecer a criterios objetivos y no puede imponerse sobre la base de un pacto impuesto y además ambiguo, en el cual se prevé el cambio de dependencia, pero no el de localidad y menos aún entendida como cambio de ciudad y de región" [énfasis añadido].

Siguiendo este hilo argumentativo, en un caso posterior, la Sección Primera de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante sentencia núm. 4756 del 30 de enero de 1992, retomó los anteriores argumentos y explicó de manera más detallada el concepto de *"ius variandi locativo"* resaltando que el mismo debe atender las exigencias técnicas y organizativas, sin desconocer las consecuencias laborales, familiares y económicas del traslado. Para ello determina algunos otros criterios a tener en cuenta al momento de realizar la valoración *"técnica y objetiva"* de los traslados, y efectúa una diferenciación importante entre los altos ejecutivos o trabajadores muy calificados y los que no están dentro de este calificativo" [énfasis añadido].[24]

Para la Corte Constitucional el empleador debe considerar determinados aspectos, como los siguientes:

> [...] no es lo mismo realizar el traslado de un trabajador con el cual se convino desde el principio unas situaciones de movilidad de domicilio, cuando se llevan solo algunos meses o días en un cargo, se tiene menos edad, se cuenta con situaciones familiares distintas (por lo menos cuando no se tienen hijos menores o personas a cargo), que trasladar a un trabajador que ha desempeñado sus labores en un mismo lugar y bajo ciertas condiciones durante más de 20 años, y su familia tiene una situación de vida consolidada.
>
> Al respecto la Corte recuerda que conforme a la jurisprudencia de esta Corporación, 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 un simple "activo" de la empresa, sino como un ser humano libre, responsable y digno, en quien debe cristalizarse la administración de justicia distributiva.[25]

En el caso analizado, la Corte ordenó al empleador que procediera "de inmediato" a realizar el traslado del trabajador al cargo que había desempeñado, para proteger así el derecho fundamental a la unidad familiar y al trabajo en condi-

---

24 *Idem.*

25 *Idem.*

e-ISSN: 2448-7899
DOI: https://doi.org/10.22201/iij.24487899e.2025.41.19453
Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional

ciones dignas, así como de abstenerse, en el futuro, de incurrir en cualquier otro acto discriminatorio contra el trabajador.

Se resalta además que la decisión no tuvo como objeto declarar la nulidad o ineficacia del traslado inicial, ni mucho menos, la de reconocer indemnización alguna por el perjuicio que tuvo el trabajador y su familia ante el uso arbitrario de la facultad de traslado que materializó en el caso concreto, por lo que esta alternativa permanece abierta mediante el inicio de un proceso ordinario laboral.

VII. La carga de la prueba en el ejercicio del *ius variandi*

La Corte Constitucional exige al empleador que pruebe las razones en las que se basó para hacer uso del *ius variandi*: "en esta ocasión, no existe prueba que justifique técnicamente las razones por las cuales la empresa realizó el cambio de plaza laboral, máxime teniendo en cuenta que, conforme a las certificaciones laborales allegadas por la misma, se verifica el adecuado desempeño y trayectoria que ha tenido como trabajador el peticionario".[26]

La Corte Constitucional exige la prueba al trabajador de las afectaciones que debió o debería afrontar con el ejercicio por parte del empleador del *ius variandi*: "se debe advertir que siempre que una persona se sienta afectada con una medida tomada por su empleador en virtud del *"ius variandi"* debe probar de qué manera lo está perturbando, ya que no basta simplemente con manifestar su inconformidad".[27]

Frente al cambio de lugar de trabajo, sobre lo cual se insiste en que necesariamente requiere la aceptación del trabajador o la existencia de una cláusula de traslado, pues el legislador no lo acogió dentro de la definición del *ius variandi*, es menester que los empleadores, y posteriormente los jueces, valoren muchos factores como la capacidad que tiene el trabajador de sobreponerse al cambio de lugar o la potencialidad del empleador de disponer de la movilidad de un trabajador especializado en relación con uno que no posee un nivel alto de cualificación, por lo que se diferencia la situación en la que se encuentra un dirigente a quien no lo es. Todo lo anterior con el fin de dotar de objetividad la decisión del empleador "como son las técnicas, de organización y las propia-

26 *Idem*.

27 *Idem*.

e-ISSN: 2448-7899
DOI: https://doi.org/10.22201/iij.24487899e.2025.41.19453
Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional

mente humanas sin que tal medida pueda llegar a implicar el desconocimiento del derecho del trabajador a que su situación laboral, familiar y económica no sea desmejorada".[28]

VIII. Conclusiones

Con el presente escrito se quiso facilitar la labor de los operadores jurídicos otorgando elementos para determinar: cuándo se está frente a una modificación del contrato de trabajo; cuándo frente a una novación contractual; y cuándo frente al ejercicio legítimo del poder subordinante del empleador, caso en el cual estaríamos frente a la aplicación de la facultad del *ius variandi*, la cual no requiere consentimiento por parte del trabajador.

Adicionalmente, se espera que lo aquí evidenciado sirva para identificar algunos desaciertos en la jurisprudencia, pues la definición del *ius variandi* no puede consistir en la modificación, sino simplemente en la variación o alteración por parte del empleador de la forma en cómo se está desarrollando el trabajo, ni mucho menos contener el cambio de "lugar", cuando el legislador no lo estableció así.

Al respecto, se recuerda que la Corte Constitucional definió al *ius variandi* como la "potestad de *modificar* el modo, el *lugar*, la cantidad o el tiempo de trabajo"[29] (énfasis añadido). Esto se considera incorrecto pues no se puede equiparar el ejercicio del *ius variandi*, el cual "no requiere el consentimiento previo del trabajador, por lo que puede ser ejercitado de manera unilateral",[30] a la modificación del contrato de trabajo, pues para modificarlo se necesita el consentimiento del trabajador. En otras palabras, no resulta coherente definir el *ius variandi* con la palabra modificación, pues son dos figuras jurídicas distintas, por lo que el *ius variandi* no es una modificación del contrato ya que no requiere el consentimiento del trabajador para su eficacia.

---

28 *Idem*.

29 Corte Constitucional de Colombia, *Ius variandi*, Sentencia T-797/05, 3 de agosto de 2005. https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/T-797-05.htm

30 Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL450, Radicación núm. 94193, 7 de marzo de 2023.

e-ISSN: 2448-7899
DOI: https://doi.org/10.22201/iij.24487899e.2025.41.19453
Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional

Finalmente, es importante precisar que otro desacierto en el que ha incurrido la jurisprudencia es la de incluir el cambio del lugar de trabajo dentro de la categoría de ejercicio del *ius variandi* por parte del empleador, pues el cambio de lugar no fue previsto por el legislador dentro de la definición de subordinación; pero además, al hacer un análisis armónico del ordenamiento jurídico colombiano, se encuentra que el legislador exigió que el lugar debe ser pactado de común acuerdo por las partes (artículos 38 y 39 del CST) y que se le dio, con el cambio de lugar, la categoría de justa causa para terminar el contrato de trabajo por parte del trabajador, en especial si se tiene en cuenta lo establecido en el numeral 7, literal b del artículo 62 o en las modalidades de acoso laboral antes señaladas. Es por esto que el cambio del lugar de trabajo no se encuentra dentro del ejercicio del *ius variandi*, y es esta exclusión la que debe primar en virtud del principio *pro operario* que implica la aplicación de la interpretación más favorable al trabajador, tal y como fue explicado en el presente escrito.

No obstante lo anterior, lo cierto es que la jurisprudencia no ha explorado la argumentación aquí propuesta, sino que entiende la modificación del lugar dentro de la definición del *ius variandi*. Por esto, lo que pretendió el presente escrito fue demostrar no sólo la incorrecta aplicación del *ius variandi* locativo en Colombia, sino intentar lograr una transformación tanto a nivel jurisprudencial como práctico en beneficio del trabajador, tal y como lo configuró el legislador.

IX. Bibliografía

Bermudez, Katerine, "Vicisitudes del contrato de trabajo", en *Derecho del trabajo actual: escritos en homenaje a la Universidad Externado de Colombia en sus 125 años*, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2012.

Corte Constitucional de Colombia, *Estatuto del personal de agentes de la policía nacional*, Sentencia T-355/2000, 27 de marzo de 2000. https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/T-355-00.htm

Corte Constitucional de Colombia, *Derecho a la salud y a la vida digna*, Sentencia T-407, 5 de junio de 1992. https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2024/T-407-24.htm

Corte Constitucional de Colombia, *Acción de tutela contra acto administrativo de traslado laboral*, Sentencia T-528/17, 15 de agosto de 2017.

e-ISSN: 2448-7899
DOI: https://doi.org/10.22201/iij.24487899e.2025.41.19453

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional

https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/t-528-17.htm#:~:text=T%2D528%2D17%20Corte%20Constitucional%20de%20Colombia&text=La%20acci%C3%B3n%20de%20tutela%20ser%C3%A1,del%20servicio%2C%20o%20(i.

Corte Constitucional de Colombia, *Ius variandi*, Sentencia T-682/2014, 10 de septiembre de 2014. https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/T-682-14.htm

Corte Constitucional de Colombia, *Ius variandi*, Sentencia T-797/05, 3 de agosto de 2005. https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/T-797-05.htm

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia Número de Radicación 19871, 1o. de agosto de 2003.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL450, Radicación núm. 94193, 7 de marzo de 2023.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL4530, Radicación núm. 82478, 11 de noviembre de 2020.

Corte Suprema de Justicia, Sentencia No. 8323 de 1982, reiterada por la Corte Constitucional en la sentencia T-682 de 2014.

Hinestrosa, Fernando, *Tratado de las obligaciones, concepto, estructura y vicisitudes*, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2008.

https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/C-439-16.htm

Neita Rodríguez, Diana Katerine *et al.*, *Principio de norma más favorable, condición más beneficiosa e in dubio pro-operario*, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2015.

Neme Villareal, Martha Lucía, *Facultades contractuales de ejercicio unilateral: cómo usarlas sin incurrir en abuso. La buena fe otorga criterios para el legítimo ejercicio del ius variandi*, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2019.

Orijuela, Laura *et al.*, *Protección del derecho al trabajo: jurisprudencia constitucional*, Universidad Externado de Colombia, 2011.

Real Academia Española, "Novación", *Diccionario panhispánico del español jurídico*, 2023. https://dpej.rae.es/lema/novaci%C3%B3n

e-ISSN: 2448-7899
DOI: https://doi.org/10.22201/iij.24487899e.2025.41.19453

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional

Cómo citar

IIJ-UNAM

Tovar-Reyes, Sandra Lucía, "Desacierto jurisprudenciales en la definición del *ius variandi locativo* en Colombia", *Revista Latinoamericana de Derecho Social,* México, vol. *21*, núm. 41, 2025, pp. 173-197. https://doi.org/10.22201/iij.24487899e.2025.41.19453

APA

Tovar-Reyes, S. L. (2025). Desacierto jurisprudenciales en la definición del *ius variandi locativo* en Colombia. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, *21*(41), 173-197. https://doi.org/10.22201/iij.24487899e.2025.41.19453