

**CASOS-GUÍA DE DERECHO LABORAL INDIVIDUAL:  
PRINCIPIOS DE DERECHO LABORAL Y JUS VARIANDI**

**ÁNGELA BIVIANA RAMOS GIRÓN**

**UNIVERSIDAD DE LA SABANA**

**FACULTAD DE DERECHO**

**CHÍA, PUENTE DEL COMÚN**

**2002**

**CASOS-GUÍA DE LABORAL INDIVIDUAL:  
PRINCIPIOS DE DERECHO LABORAL Y JUS VARIANDI**

**ÁNGELA BIVIANA RAMOS GIRÓN**

**Trabajo de Grado para optar al título de  
Abogada**

**Directora Asesora  
DIANA MARÍA GÓMEZ DE ORTIZ**

**UNIVERSIDAD DE LA SABANA**

**FACULTAD DE DERECHO**

**CHÍA, PUENTE DEL COMÚN**

**2002**

**Nota de aceptación**

---

---

---

---

**Presidente del Jurado**

---

**Jurado**

---

**Jurado**

Chía, Puente del Común, julio de 2002

**UNIVERSIDAD DE LA SABANA  
DIRECTIVAS**

**ÁLVARO MENDOZA RAMÍREZ**  
Rector

**MIGUEL DE JESÚS NIÑO SANDOVAL**  
Decano, Facultad de Derecho

**JOSÉ ALPINIANO GARCÍA MUÑOZ**  
Director de Programa

**DIANA MARÍA GÓMEZ DE ORTIZ**  
Directora, Consultorio Jurídico y Centro de Conciliación  
Jefe, Subárea de Derecho Laboral y Seguridad Social

**CLAUDIA HELENA FORERO FORERO**  
Directora, Centro de Investigaciones Socio-jurídicas

**ROLANDO RONCANCIO RACHID**  
Secretario Académico

A mi hijo **Juan Sebastián Ospina**  
**Ramos**, con todo mi amor.

**Ángela Biviana**

## **AGRADECIMIENTOS**

La autora expresa sus agradecimientos a:

La **UNIVERSIDAD DE LA SABANA**, sus Directivas y personal docente.

**DIANA MARÍA GÓMEZ DE ORTIZ**, Jefe de la Sub-área de Derecho Laboral y Seguridad Social y Directora del Consultorio Jurídico y del Centro de Conciliación de la Facultad de Derecho de la Universidad de La Sabana, a quien le expreso mi más sincero agradecimiento por su colaboración desinteresada en el desarrollo de este Trabajo de Grado.

Todas aquellas personas quienes de una u otra forma colaboraron en la realización de este trabajo.

## TABLA DE CONTENIDO

	pág.
<b>GLOSARIO</b>	xii
<b>INTRODUCCIÓN</b>	13
<b>1. PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL</b>	17
1.1 DEFINICIÓN, ELEMENTOS CARACTERÍSTICOS Y FUNCIONES	17
1.1.1 Definición	17
1.1.2 Elementos característicos	21
1.1.3 Funciones	22
1.2 PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES	23
1.2.1 Principio del Derecho al Trabajo	24
1.2.2 Principio de Obligatoriedad del Trabajo	27
1.2.3 Principio de la Libertad al Trabajo y de Ejercer Profesión u Oficio	29
1.2.4 Principio de la Irrenunciabilidad a los Derechos Sociales	32
1.2.5 Principio de la Transacción y Conciliación	34
1.2.6 Principio de la Favorabilidad	37
1.2.7 Principio del Derecho de Asociación	39

	<b>pág.</b>
1.2.8 Principio del Derecho a la Huelga	42
1.3 PRINCIPIOS SOLAMENTE CONSTITUCIONALES	45
1.3.1 Principio de la Remuneración Mínima Vital y Móvil Proporcional a la Cantidad y Calidad de Trabajo	46
1.3.2 Principio de la Primacía de la Realidad	47
1.3.3 Principio de la Estabilidad Laboral	48
1.3.4 Principio de Garantía a la Seguridad Social	49
1.3.5 Principio de Garantía al descanso necesario	51
1.3.6 Principio de la Capacitación y Adiestramiento	53
1.3.7 Principio de Protección especial a la Maternidad, a la Mujer y al Menor de Edad	53
1.3.8 Principio sobre Condiciones Dignas y Justas	56
1.3.9 Principio de Igualdad de Oportunidades de los Trabajadores	56
1.4 PRINCIPIOS SOLAMENTE LEGALES	57
1.4.1 Principio de Retrospectividad o Aplicación Inmediata	57
1.4.2 Principio de Territorialidad	58
1.4.3 Principio del Mínimo de Derechos y Garantías	59
1.4.4 Principio de Preferencia	59
1.4.5 Principio de la Igualdad de los Trabajadores ante la Ley	60
1.4.6 Principio de la Protección al Trabajo	62
1.4.7 Principio de Mínimo de Derechos y Garantías	63



	<b>pág.</b>
1.4.8 Principio de la Buena Fe	64
1.5 OTROS PRINCIPIOS	66
1.5.1 Principio de la Razonabilidad	66
<b>2. JUS VARIANDI</b>	<b>67</b>
2.1 DEFINICIÓN Y ELEMENTOS	67
2.1.1 Definición	67
2.1.2 Elementos	67
2.2 DIFERENCIA CON OTRAS FIGURAS	68
2.2.1 Alteración	68
2.2.2 Novación	68
2.3 LÍMITES Y CONSECUENCIAS DE SU ABUSO	70
2.3.1 Límites	70
2.3.2 Consecuencias del abuso	72
2.4 CLASIFICACIÓN	75
2.4.1 Ordinario y extraordinario	75
2.4.1.1 Ordinario	75
2.4.1.2 Geográfico, funcional, salarial	75
2.4.1.2.1 Geográfico	76
2.4.1.2.2 Funcional	76
2.4.1.2.3 Salarial	76

	pág.
2.4.1.2 Extraordinario	77
<b>3. CASOS</b>	<b>78</b>
3.1 CASO 1 - SEÑOR RODRÍGUEZ	80
3.2 CASO 2 - CODESACOL	81
3.3 CASO 3 - ZAPATOS ROSADOS	82
3.4 CASO 4 - RUEDAS	83
3.5 CASO 5 - OFELIA	85
3.6 CASO 6 - GUERRERO	86
3.7 CASO 7 - CONCHA	87
3.8 CASO 8 - PETRA	88
3.9 CASO 9 - CACAOS	90
3.10 CASO 10 - LUCRECIA	90
3.11 CASO 11 - CAMPO PLENO	91
3.12 CASO 12 - LÁZARO	93
3.13 CASO 13 - COCOS Y COQUITOS S.A.	95
3.14 CASO 14 - CARACOLÍ	96
3.15 CASO 15 - CERVECERÍA PALOMA	97
3.16 CASO 16 - PINCHINCA	98
3.17 CASO 17 - MOTORITOS	99
3.18 CASO 18 - COCADAS	100

	<b>pág.</b>
3.19 CASO 19 - PEPELITOS	100
3.20 CASO 20 - CONEJÍN	101
3.21 CASO 21 - AGUAS	102
3.22 CASO 22 - FÚTBOL	103
3.23 CASO 23 - LOCUS PROMOCIONES	104
3.24 CASO 24 - PETROLEUM	105
3.25 CASO 25 - MILAGROS ELÉCTRICOS	106
3.26 CASO 26 - AIRES	106
3.27 CASO 27 - LIMPIADORES CONTRA MANCHAS	107
3.28 CASO 28 - ENTREGA RÁPIDA	108
<b>4. CONCLUSIONES</b>	<b>110</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>113</b>

## GLOSARIO

**CARGA DE LA PRUEBA:** es la obligación de probar que tiene la persona que trate de beneficiarse de un hecho el cual esté alegando.

**CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD:** aquella que restringe al trabajador ejercer las mismas labores o similares para otro empleador.

**DESPIDOS COLECTIVOS:** terminación de los contratos de trabajo de un grupo de trabajadores.

**INDEMNIZACIÓN MORATORIA** resarcimiento económico por parte del empleador por el daño o perjuicio causado al trabajador por falta de pago de los salarios y prestaciones debidas.

**PARO:** suspensión de labores, como adhesión a ciertas actitudes o manifestaciones de protesta, en el curso de una jornada de trabajo.

**PRESUNCIÓN DE CONTRATO:** es la consecuencia Legal, según la cual, toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo, salvo prueba en contrario.

## INTRODUCCIÓN

Mediante este Trabajo de Grado dirigido por la doctora Diana María Gómez, que es el tercero de un total hasta ahora de tres (“Contrato de Trabajo y Modalidades del Contrato de Trabajo” y “Período de Prueba y salario”, han sido los dos primeros) se busca no sólo que los estudiantes de Pregrado y los Egresados que van a presentar el preparatorio del área, se beneficien resolviendo casos concretos en materia laboral, sino precisamente, que se abarque a todas las personas que están interesadas en tener un poco más de conocimientos en la materia objeto de estudio, permitiéndoles emplear la normatividad vigente y aplicarla a un caso concreto sobre temas en derecho individual.

*El Trabajo de Grado se hizo de tal forma que el lector al leer y comprender la teoría expuesta sobre los temas objeto de estudio, esté en capacidad de responder adecuadamente los cuestionamientos planteados, que son tanto problemas jurídicos (abstracción del caso), como preguntas que resultan del caso concreto.*

En consecuencia, no es la autora quien debe responder las preguntas formuladas, ni los problemas jurídicos planteados, ya que el Derecho, al ser una disciplina tan amplia, permite muchas opciones jurídicamente viables y por tanto, se estaría limitando al lector y se le dejaría un vago conocimiento sobre el tema tratado, sin que se esfuerce en hacer un verdadero análisis y argumentación teórica y jurisprudencial sobre los casos planteados.

Este trabajo también está destinado a brindar una colaboración en la actualización de la base de datos de los casos en la Subárea Laboral, para que los profesores tengan una herramienta en sus clases; de esta manera será de gran utilidad y de fácil acceso la consulta de los estudiantes de Pregrado y quienes estudian para sus preparatorios, o de quien esté interesado en conocer los temas que se incluyen.

La estructura del trabajo, es la siguiente: un primer capítulo sobre Principios de Derecho Laboral, en el cual se da una clasificación distinta a la que se presenta en las obras jurídicas: Principios solamente constitucionales, Principios solamente legales, Principios constitucionales y legales y Otros principios. El segundo se refiere al Jus Variandi, haciendo una exposición completa de su definición, clases, límites etc. El

tercero contiene 28 casos con sus respectivos problemas jurídicos y preguntas, de los dos temas tratados. Y por último, el lector encontrará las conclusiones, la bibliografía y un glosario sobre aquellos conceptos no tratados dentro del cuerpo del trabajo, pero sí relacionados con el mismo que le ayudarán a contestar de manera satisfactoria a los interrogantes planteados.

Los métodos que se usan son tanto el inductivo como el deductivo, mediante los cuales, de la información que se logre obtener a través de la doctrina y jurisprudencia señalada en la bibliografía, se desarrolla el trabajo, obteniendo las conclusiones más relevantes en los temas a tratar.

Además, es necesario acudir a la metodología del caso, la cual permite la aplicación de la parte teórica a un caso real y práctico, siendo indispensable llevar un orden lógico, que facilite ponerse al frente y “Poder definir claramente las consecuencias jurídicas favorables o desfavorables del mismo” (1). Para ello se cuenta con el documento suministrado por el doctor **José Alpiniano García Muñoz**, Director del

---

(1) **GARCÍA MUÑOZ, José Alpiniano**. Nota técnica sobre la Metodología del Caso en el Pregrado de Derecho. Bogotá D.C: Inédito, 1992. p.21.

Área de Derecho Privado de la Facultad de Derecho, el cual se refiere a "La Metodología del Caso en el Pregrado de Derecho".

Consideramos que los objetivos que nos fijamos en el anteproyecto de investigación fueron ampliamente cumplidos y confiamos en que este trabajo sea una herramienta valiosa de estudio para alumnos y egresados de la Facultad de Derecho, lo mismo para los profesores de Laboral que quieran ampliar su gama de casos y hacer más amena la clase al utilizar el método del caso.



## 1. PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL

### 1.1 DEFINICIÓN, ELEMENTOS CARACTERÍSTICOS Y FUNCIONES

**1.1.1 Definición.** En el desarrollo del tema que nos ocupa, los Principios del Derecho Laboral, es pertinente esclarecer algunos puntos y dejar establecidas algunas definiciones; se aclara al lector que se tratan únicamente aspectos muy puntuales sobre éste, pues el objeto de este trabajo no es ahondar en la teoría sobre los principios, sino precisamente ubicarlo dentro del tema para facilitar el desarrollo de la parte práctica.

Es pertinente brindar la definición de los Principios del Derecho Laboral, encontrando así diferentes enunciaciones, que a nuestro juicio son las más completas, las cuales se transcriben a continuación:

Para el tratadista **Guillermo Guerrero Figueroa,**

... Los principios fundamentales del derecho del trabajo son los postulados que inspiran y definen el sentido de las normas laborales con criterios diferentes del de las otras disciplinas jurídicas. Los principios son herramientas orientadoras en la interpretación de las normas y fuentes de las mismas, son la estructura de la disciplina laboral, los cuales le dan firmeza, pese a los cambios de la vida y las transformaciones legislativas (2).

Según el tratadista **Antonio Cerón Del Hierro** los principios son:

Conceptos e ideas de orden filosófico, ético, social y jurídico que son la base o fundamento sobre la cual se apoya nuestra disciplina, y a los cuales en tratándose de aquellos de jerarquía constitucional, debe necesariamente ajustarse el legislador al regula estas materias, y en todo caso, el intérprete que trate de desentrañar el verdadero alcance y significado de las normas sobre el trabajo humano (3).

El eminente laboralista **Américo Pla Rodríguez** proyecta una definición de la figura, afirmando que son "Líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos"(4).

---

(2) **GUERRERO FIGUEROA, Guillermo**. Principios fundamentales del Derecho del Trabajo. 1ª ed. Bogotá, D.C: Leyer 1999. p.31.

(3) **CERÓN DEL HIERRO, ANTONIO**. Introducción al Derecho del Trabajo. Bogotá D.C: Derecho Vigente, 1998. p.39.

(4) **PLA RODRÍGUEZ, Américo**. Curso de Derecho Laboral. 1ª ed. Montevideo: Acali, 1976. p.34.

**Eduardo J. Couture** procesalista uruguayo, los relacionó como "El enunciado lógico extraído de la ordenación sistemática y coherente de diversas normas de procedimiento, en forma de dar a la solución constante de éstas, el carácter de una regla de validez general" (5).

El destacado profesor uruguayo **Alberto Ramón Real** en su estudio sobre los Principios Generales del Derecho, manifiesta esta idea: "En todo sistema jurídico hay cantidad de reglas de gran generalidad, verdaderamente fundamentales, en el sentido de que a ellas puede vincularse, de un modo directo o indirecto, una serie de soluciones expresas del derecho positivo a la vez que pueden resolverse mediante su aplicación, casos no previstos, que a dichas normas regulan"(6).

Entonces se puede afirmar que los Principios de Derecho Laboral son líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.

---

(5)**LÓPEZ FAJARDO, Alberto**. Elementos del Derecho del Trabajo. Bogotá D.C: Universidad Sergio Arboleda, 1999. p.96.

(6)**RAMÓN REAL, Alberto**. Principios Generales del Derecho. s.il: Depalma, 1988. p.129.

Son las líneas directrices o postulados básicos de la tarea interpretativa, que inspiran el sentido con que han de aplicarse las normas laborales, para ser desentrañado – en caso de duda - el contenido de las relaciones de trabajo, o desvelada con justicia la intención que ha antecedido la voluntad de los sujetos contratantes.

Son verdaderas normas que inspiran el sentido de las disposiciones reguladoras del trabajo, definen el significado y alcance de las relaciones cuyo objeto es la prestación libre de un trabajo por cuenta ajena y sirven al juez y al intérprete para determinar la genuina y verdadera expresión de los acuerdos entre el empleador y el trabajador o de la normatividad aplicable.

Son líneas fundamentales e informadoras que inspiran directamente soluciones que sirven no sólo para la sanción, sino también para la interpretación de la norma y para la resolución de casos concretos.

Son verdaderas reglas jurídicas autónomas que extienden su eficacia tanto al momento de formación del régimen regulador de las relaciones laborales como a la fase de la exigibilidad de los derechos.

No son algo que exista “fuera” sino “dentro” del mismo Derecho escrito, ya que deriva de las normas establecidas. Son el espíritu o la esencia de la ley.

Como son el fundamento del ordenamiento jurídico del trabajo, no puede haber contradicción entre ellos y los preceptos legales. Están por encima del derecho positivo.

**1.1.2 Elementos característicos (7).** Ahora bien; según la doctrina, entre los elementos característicos de los Principios de Derecho Laboral se encuentran los siguientes:

Son enunciados básicos que contemplan, abarcan y comprenden una serie indefinida de situaciones.

Por ser propios del Derecho del Trabajo, son distintos de los que existen en otras ramas del Derecho. Sirven para justificar su autonomía y peculiaridad.

---

(7) LÓPEZ FAJARDO, Alberto., Op cit. p.97.

Todos los principios deben tener alguna conexión, ilación o armonía entre sí.

### **1.1.3 Funciones.** Son funciones, las siguientes **(8)**:

*Informadora.* Inspiran al legislador o intérprete, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.

*Normativa.* Actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de ley. Son medios de integrar el derecho.

*Interpretadora.* Operan como criterio orientador del juez o del intérprete. Y como criterio de inspiración o información de la norma.

Como se aprecia, la doctrina ha aceptado la importancia de los principios en general y de los principios del Derecho laboral en particular, y de conformidad con el contenido de las definiciones anteriores, es necesario que en el momento en que el lector tenga contacto con esta obra, además de tener una idea clara de lo que son los principios y su

---

**(8)RAMÓN REAL, Alberto.** Principios Generales del Derecho. s.il: Depalma, 1988. p.129.

importancia, tenga una ilustración de su ubicación con base en una clasificación, la cual se hace según el sustento legal, pero es propia, no extraída de obra jurídica alguna; es así que se hallan tanto los principios que se encuentran en la legislación como en la Constitución Política, aquellos que se encuentran solamente en la Constitución, aquellos que están plasmados únicamente en la legislación y otros principios.

Se hace esta clasificación para efectos prácticos, ya que tanto para el estudiante de Derecho como para cualquier persona que tenga acceso a esta investigación, será más fácil su estudio y aplicación en los casos concretos.

## **1.2 PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES**

Empezamos por mencionar que los principios que integran este ítem, están plasmados tanto en la Constitución como en el Código Sustantivo del Trabajo. Recordemos que nuestro Código data de 1950 y la Constitución es de 1991; lo que hizo la Asamblea Nacional Constituyente fue en su momento elevar a rango constitucional, Principios de Derecho Laboral que ya estaban consagrados en la normativa laboral o que en el caso de la Primacía de la Realidad, por ejemplo, se admitía y reconocía su existencia e importancia, tanto por parte de la jurisprudencia como

de la doctrina, así no estuviese establecido como tal en el Código.

Aquí trataremos los siguientes principios: Derecho al Trabajo, Obligatoriedad del Trabajo, Libertad al Trabajo y Libertad de Ejercer Profesión u Oficio, Irrenunciabilidad de los Derechos Sociales, Transacción y Conciliación, Favorabilidad, Derecho de Asociación y Derecho de Huelga. Todos ellos, señalados tanto en nuestra Carta magna como en el Código Sustantivo del Trabajo, aunque como veremos, algunos tratados de manera un poco distinta.

**1.2.1 Principio del Derecho al Trabajo.** Este principio se ubica en el Artículo 25 de la Constitución Nacional, como también en el Artículo 11 del Código Sustantivo del Trabajo, los cuales se enuncian a continuación:

**Artículo 25 de la Constitución Política. Derecho al Trabajo.** “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

**Artículo 11 del Código Sustantivo del Trabajo. Derecho al Trabajo.** “Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger



profesión y oficio, dentro de las normas prescritas por la constitución y la Ley". En la Constitución Nacional este principio está consagrado como un derecho y una obligación social, mientras que en la ley se encuentra como un derecho ligado con la libertad de escoger profesión y oficio.

Este principio se puede definir como aquella facultad que tiene toda persona para emplear su fuerza de trabajo en concordancia con sus aptitudes y conocimientos. Esta facultad tiene dos aspectos: por una parte, el Estado tiene la obligación de brindarle a todas las personas la oportunidad de trabajar libremente, de acuerdo con sus aptitudes y preparación; por otra parte, significa que nadie puede impedir a otro el ejercicio de una actividad lícita, cualquiera que sea.

Las manifestaciones de este principio consisten en la conservación del empleo, es decir, que el trabajador no puede ser despedido sino por una causa expresamente establecida en la ley. En la segunda, cuando al empleador se le concede la posibilidad de pagar una indemnización al trabajador o el derecho de éste a ser reintegrado.

El derecho al trabajo es un derecho humano, pero también constituye, al mismo nivel del respeto a la dignidad humana, un principio o un derecho

fundamental del nuevo orden estatal. El Constituyente hizo del trabajo, requisito indispensable del Estado (9).

La Corte Constitucional, en Sentencia C – 479 de 1992, dijo (10):

“El trabajo es una actividad que goza en todas sus modalidades de especial protección del Estado. Una de las garantías es el Estatuto del Trabajo, que contiene unos principios mínimos fundamentales, cuya protección es de tal naturaleza, que es inmune incluso ante el Estado de Excepción por hechos que perturben o amenacen perturbar en forma grave e inminente el orden social, económico o ecológico...”

“El mandato constitucional de proteger el trabajo como derecho – deber, afecta a todas las ramas y poderes públicos, para el cumplimiento de uno de los fines esenciales del Estado: garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes que genera esa labor humana...”

---

(9) **OLANO GARCÍA, Hernán Alejandro**. Constitución Política de Colombia. Comentada y concordada. 4ª ed. Santafé de Bogotá D.C: Concejo de Santafé de Bogotá., 1999. p.63.

(10) **COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL**. Sentencia C - 479 de 1992. Magistrados Ponentes José Gregorio Hernández Galindo y Alejandro Martínez Caballero.

El derecho al trabajo es una manifestación de la libertad del hombre y por tanto, en último término tiene su fundamento en la libertad de la persona humana. Esto conlleva el derecho a obtener un empleo, pero ello no quiere decir, que este derecho implica que exista una prestación u ofrecimiento de trabajo a todo ciudadano que se halle en condiciones de realizarlos. Aparece únicamente bajo la virtualidad que le presta el principio de acceso a los cargos según el mérito y capacidad de los aspirantes, requisitos que tienen su aplicación más rigurosa en el ámbito público (11).

**1.2.2 Principio de Obligatoriedad del Trabajo.** Tanto el Artículo 25 de la Constitución Política como el Artículo 7 del Código Sustantivo del Trabajo, se refieren a ello:

El Artículo 25 de la Constitución, ya vimos, expresa que el trabajo es una obligación social. Y el 7 del Código manifiesta: "Obligatoriedad del trabajo. El trabajo es socialmente obligatorio".

Como bien se dice:

---

(11)OLANO GARCÍA, Hernán Alejandro., Op cit. p.64.

"La historia de la humanidad es principalmente la historia del trabajo. Al trabajo se debe la creación de todos los valores materiales y espirituales que han poseído los hombres en las diferentes etapas de su evolución..."

"El sentido que en épocas pasadas le dieron al trabajo, considerándolo como pena y dolor ("Ganarás el pan con el sudor de tu frente") ha sido revaluado a tal punto que hoy, por el contrario, se lo estima como la medida digna del valor del hombre, como la fuerza impulsadora de la más sana alegría de vivir".

"El trabajo también es base de la educación del ser humano y el medio principal de formación del individuo, ya que en el proceso laboral el hombre toma contacto permanente con bienes de la naturaleza, se relaciona con la colectividad, desarrolla las dotes ocultas de su intelecto, toma conciencia de sus obligaciones para con la familia y la comunidad y adquiere el más profundo sentido del deber social" (12).

El trabajo como obligación social se fundamenta en varios aspectos, el

---

(12) Ibíd. p.65.

primero, el carácter social del trabajo; el segundo, en la necesidad que tiene toda persona de subsistir de acuerdo con sus capacidades; y el tercero, el trabajo procura el bienestar social del país y de sus habitantes.

**1.2.3 Principio de la Libertad del Trabajo y de la Libertad de Ejercer Profesión u Oficio.** Hemos juntado estos principios, porque están íntimamente ligados.

El Artículo 26 de la Constitución Política, a la letra dice:

“Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de las profesiones. Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social”.

“Las profesiones legalmente reconocidas pueden organizarse en colegios. La estructura interna y el funcionamiento de estos deberán ser democráticos. La ley podrá asignarles funciones públicas y establecer los debidos controles”.

El Artículo 8 del Código Sustantivo del Trabajo, estipula que:

“Nadie puede impedir el trabajo a los demás, ni que se dediquen a la profesión, industria o comercio que les plazca, siendo lícito su ejercicio, sino mediante resolución de autoridad competente, encaminada a tutelar los derechos de los trabajadores o de la sociedad, en los casos que se prevean en la ley”.

El principio libertad del trabajo señala la posibilidad de realizar el trabajo libremente, sin ninguna limitación más que la licitud prevista en la Ley y la Constitución; ésta comprende dos aspectos:

- *La escogencia de profesión u oficio.* Es un acto sujeto a las escasas posibilidades de ocupación que se encuentren en la sociedad, lo mismo que a los medios y sistemas de preparación de que se goce.

- *Ejercicio de la profesión u oficio escogido.* Reunir ciertas calidades para poder detentar el cargo, esas calidades varían según la clase de labor que se va a desarrollar, las cuales deben estar reglamentadas de manera que su ejercicio sea una garantía para el trabajador.

- La facultad de escoger y de ser escogido, también involucra la facultad de retirarse del trabajo y de renunciar.

Según **Eduardo Cifuentes**, la libertad de escoger profesión u oficio constituye un límite para el legislador. La ley puede regular su práctica, mas no le es lícito regular escogencia. Esta distinción tiene especial aplicación respecto de las profesiones, cuyo ejercicio puede ser objeto de las competencias administrativas de inspección y vigilancia, así como de las ocupaciones, artes u oficios que pueden verse afectados por la intervención del Estado en diversos campos de la vida económica y social. La escogencia de un oficio es una libertad civil de primer orden. Esta libertad constituye un derecho fundamental de aplicación inmediata que vincula a todas las autoridades.

“Sin embargo, ese principio de libertad de escoger profesión, que se conjuga con el derecho al trabajo, no se concibe como absoluto, al igual que sucede con todas las libertades y derechos reconocidos en la Carta Política” (13).

---

(13) **Ibíd.** p.66.

En Sentencia T – 475 de 1992, se dijo:

El derecho al trabajo, por su parte, garantiza al individuo la posibilidad de ejercer libremente una actividad con miras a asegurar su existencia material en un plano de sociabilidad. No sólo la actividad laboral subordinada está protegida por el derecho fundamental al trabajo. El trabajo subordinado y libre, aquel ejercido de forma independiente por el individuo, está comprendido en el núcleo esencial del derecho al trabajo (14).

#### **1.2.4 Principio de la Irrenunciabilidad a los Derechos Sociales.**

El Artículo 53 de la Constitución Nacional plasma dicho principio como la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; mientras que en el código se encuentra en el Artículo 14 que estipula que las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley.

Este principio establece la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio.

---

(14) COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T - 475 de 1992. Magistrado Ponente Eduardo Cifuentes Muñoz.



"La prohibición de renunciar importa excluir la posibilidad de que pueda realizarse válida y eficazmente el desprendimiento voluntario de los derechos, en el ámbito alcanzado por aquella prohibición" (15).

Por lo tanto, el trabajador no puede renunciar a los beneficios establecidos por la ley, ya que las normas legales que regulan el trabajo humano se consideran de orden público, pues regulan unas relaciones que versan en un interés social o público; es característica de las normas de orden público limitar la libre determinación de la voluntad de las partes.

En consecuencia de lo anterior, los derechos y garantías consagrados en las normas de Derecho Laboral no se pueden desconocer, de tal manera que los trabajadores no pueden renunciar a éstas; sin embargo, hay excepciones consagradas en la ley, permitiendo su renunciabilidad, pero los efectos de la violación a este principio acarrearán la nulidad de pleno derecho.

La Constitución Política se refiere a la irrenunciabilidad a los beneficios

---

(15)PLA RODRÍGUEZ, Américo., Op cit. p.49.

mínimos establecidos en normas laborales, mientras que el Código lo hace sobre disposiciones legales que regulan el trabajo humano, que como son de orden público, los derechos y prerrogativas que conceden son irrenunciables. Pareciera que la Constitución juntara dos principios: el de irrenunciabilidad y el de mínimo de derechos y garantías. Nosotros tratamos los dos, de manera independiente.

**1.2.5 Principio de la Transacción y Conciliación.** Se encuentra enunciado en el Artículo 53 de la Constitución Nacional de la siguiente manera: "... facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles..."; mientras que en el Código, se ubica en el Artículo 15 y dice: "Validez de la transacción. Es válida la transacción en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles".

Es necesario diferenciar la transacción de la conciliación, empezando por las definiciones, la primera proviene del latín *conciliare*, significa según el Diccionario de la Lengua, componer, ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí. Esta circunstancia puede ser intentada por espontánea voluntad de cualquiera de las partes o por la mediación de un tercero, quien advertido de las diferencias no hace otra cosa que ponerlas en presencia para que antes de que accionen busquen la

coincidencia.

Para el **Américo Pla Rodríguez** la transacción es una concesión que se hace al adversario, a fin de concluir una disputa, causa o conflicto, aun estando cierto de la razón o justicia propia **(16)**.

El Artículo 1809 del Código Civil, define la transacción como "Un contrato por el cual las partes, dando, prometiendo o reteniendo cada una alguna cosa, evitan la provocación de un pleito o ponen término al que había comenzado".

Los requisitos para que haya transacción son:

- Que haya dos personas que por lo menos estén vinculadas entre sí, en virtud de la relación jurídica.
- Que haya inseguridad en lo pertinente a determinados derechos patrimoniales.
- Que la controversia sea extinguida mediante concesiones recíprocas.

---

(16) **Ibíd.** p.51.

La renuncia se refiere a un derecho cierto y existente, o por lo menos futuro pero cierto, y que no sea un derecho impugnado, porque nadie puede renunciar a una cosa que cuya propiedad no le sea reconocida.

Por medio de un cuadro se ven las diferencias entre las dos figuras, transacción y conciliación. Se advierte que ha sido extraído del libro de **Guillermo Guerrero Figueroa**, pero se le han hecho algunos ajustes (17):

Transacción	Conciliación
Acto jurídico bilateral por el cual las partes haciéndose concesiones recíprocas, extinguen obligaciones litigiosas o dudosas.  Modo amistoso de terminar un conflicto o precaver los eventuales.	Método alternativo de solución de conflictos, que requiere un conciliador.
Produce efectos de cosa juzgada.	Produce efectos de cosa juzgada.
La fuente es la voluntad de las partes.	La fuente es la voluntad del Estado.
No interviene un funcionario.	Sí interviene el funcionario: juez, inspector de trabajo, personero, etc.
El dolo, el error y la fuerza invalidan la transacción.	El dolo, el error y la fuerza invalidan la transacción.
No se levanta un acta. Simplemente se firma un documento.	Si se levanta un acta que presta mérito ejecutivo y hace tránsito a cosa juzgada.

---

(17) GUERRERO FIGUEROA, Guillermo., Op cit. p.93.

**1.2.6 Principio de la Favorabilidad.** Se encuentra plasmado en la Carta Política en el Artículo 53, enunciado así: "... situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho...".

Se halla también en la legislación en el Artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo, en donde éste hace referencia al momento en que exista conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo.

Como notamos, hay diferencias sobre la manera como está plasmado en la Constitución y en la ley:

En la Constitución se menciona la situación más favorable al trabajador, en el Código "normas más favorables".

En la Constitución se hace referencia a la duda en la aplicación e interpretación. En el Código se refiere al caso de conflicto o duda sobre la aplicación.

La Constitución hace mención a las fuentes formales de derecho. En cambio el Código a normas vigentes de trabajo.

Este principio radica en que en el momento mismo en que surja un conflicto entre las fuentes formales, es decir, normas que sean de distinta fuente formal o entre dos normas de idéntica fuente, o cuando exista una sola norma que admita varias interpretaciones, bien sean leyes, reglamentos, contratos, convenciones o fallos arbitrales, siempre se aplicará la más favorable al trabajador, íntegramente. De tal forma que de la existencia de varias normas ajustables a la relación laboral surge el **Principio del in dubio pro operario**, ya que en caso de duda siempre se aplicará la norma más favorable al trabajador, es decir, que sólo cabe utilizar este principio cuando existe una norma, vista como fuente formal según la Constitución (ley, costumbre, jurisprudencia y doctrina) y únicamente para determinar el alcance de ella.

Es importante mencionar dos teorías se desprenden del principio de favorabilidad: la de inescindibilidad o conglobamento y la acumulativa. La primera es la aplicable en nuestro país y se encuentra plasmada en el Código Sustantivo del Trabajo, de la siguiente manera:

**Artículo 21. Normas más favorables.** En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalecen las más favorables al trabajador. **La norma que se adopte debe aplicarse en**

**su integridad** (las negrillas son nuestras).

Se ha llamado inescindibilidad o utilizando una palabra italiana, del "*conglobamento*" o del cúmulo; es decir, de la consideración global o de conjunto. **Deveali** lo llamaba el criterio orgánico, porque tiene en cuenta el carácter unitario de cada régimen. Consiste en que se elige la norma más favorable al trabajador, pero en su totalidad, sin aplicarla parcialmente, sin escindirla. Se debe aplicar en su integridad, no se debe fraccionar y aplicar disposiciones de una y otra al caso controvertido, de tal forma que al aplicar un texto legal se debe excluir al otro, de lo contrario se estará quebrantando este principio y estaríamos asumiendo la teoría acumulista o atomista, que sostiene que pueden extraerse de cada norma las disposiciones que sean más favorables (18).

**1.2.7 Principio del Derecho de Asociación.** La Carta Política lo consagra en los Artículos 38 y 39 y el Código en el Artículo 12.

A continuación se transcriben:

---

(18)LÓPEZ FAJARDO, Alberto., Op.cit. p.96.

**“Artículo 12 del Código Sustantivo del Trabajo.** Derechos de asociación ... El Estado colombiano garantiza los derechos de asociación ..., en los términos prescritos por la Constitución Nacional y las leyes”.

**“Artículo 38 Constitución Política.** Se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad”.

**“Artículo 39 Constitución Política.** Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.

La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales, se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.

La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial.

Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.



No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública".

Los Artículos 38 y 39 de la Constitución Política expresan cómo en Colombia está permitido constituir asociaciones en general y sindicatos en particular. Por lo tanto, todas las personas dedicadas al trabajo pueden asociarse en defensa de sus intereses legítimos y comunes; pero esta facultad la tienen por igual los empleadores y los trabajadores, de tal manera que el derecho sindical sea una especie del derecho general de asociación.

El derecho de sindicalización, quedó expresamente reconocido en la Carta como un derecho constitucional fundamental, razón por la cual, no se le puede seguir viendo como un simple derecho secundario, pues es reconocido como elemento indispensable del Estado, la sociedad y los trabajadores.

Según la jurisprudencia de la Corte Constitucional **(19)**:

---

**(19)COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL.** Sentencia T-441 de 1992.  
Magistrado Ponente Alejandro Martínez Caballero.

El derecho de asociación sindical es un derecho subjetivo que tiene una función estructural que desempeñar, en cuanto constituye una vía de realización y reafirmación de un Estado social y democrático de derecho más aun cuando este derecho que permite la integración del individuo a la pluralidad de grupos, no constituye un fin en sí mismo o un simple derecho de un particular, sino un fenómeno social fundamental de una sociedad democrática, y es más, debe ser reconocido por todas las ramas y órganos del poder público. La asociación sindical tiene un carácter voluntario, ya que su ejercicio descansa en una autodeterminación de la persona de vincularse con otros individuos y que perdura durante esa asociación.

De acuerdo con **Carlos Olano**, a los sindicatos les corresponde cumplir las tres funciones primordiales: una función de defensa y tutela de los intereses y derechos de los trabajadores en el plano profesional. Una función educativa y promocional para contribuir con el Estado y con las demás instituciones intermedias, al perfeccionamiento de la capacidad profesional y técnica de los trabajadores. Y una función política en el hondo sentido de participación en el proceso de gobierno de la comunidad nacional (20).

**1.2.8 Principio del Derecho a la Huelga.** Este principio posee su sustento jurídico en el Artículo 56 de la Constitución Política y en el

---

(20)OLANO, Carlos Alberto. EN: OLANO GARCÍA, Hernán Alejandro. Constitución Política de Colombia., Op cit. p.82.

Artículo 12 del Código Sustantivo del Trabajo, los cuales se transcriben:

**Artículo 56 Constitución Política.** "Se garantiza el derecho de huelga salvo en los servicios públicos esenciales...".

**Artículo 12 Código Sustantivo del Trabajo. Derecho de Asociación y Huelga.** El Estado colombiano garantiza los derechos de ... y huelga prescritos por la Constitución Nacional y las leyes.

La huelga está definida en el Artículo 429 del Código Sustantivo del Trabajo como una suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus empleadores y previos los trámites establecidos en la ley.

El Derecho de Huelga es una consecuencia lógica del Derecho de Asociación, ya que sólo es posible darle a una suspensión colectiva del trabajo el tratamiento de huelga, cuando se han intentado arreglar las diferencias entre los empleadores y los trabajadores mediante la negociación, y ésta no ha sido viable. La huelga está reconocida por el ordenamiento jurídico y al mismo tiempo limitada.

De acuerdo con la Corte Constitucional (21):

El derecho de huelga es un instituto definido por preceptos constitucionales y legales dentro de contornos que de tiempo atrás ha subrayado la jurisprudencia, en orden a garantizar, de una parte, la eficaz garantía (sic) de su legítimo ejercicio por los trabajadores y de la otra, la defensa del interés colectivo, que no puede verse perjudicado por aquel; ambos son derechos constitucionales de clara estirpe democrática que no tienen por que provocar, con base en desmesuradas concepciones, la ruptura de la normal y armónica convivencia social.

La huelga es causal de suspensión del contrato de trabajo de acuerdo con el Artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo el cual fue declarado exequible en su numeral 7, condicionadamente por la Corte Constitucional en Sentencia C - 1369 del 11 de octubre de 2000, la cual señala:

De acuerdo con las consideraciones precedentes, la Corte declarará la exequibilidad condicionada de los Artículos 449, en lo acusado, 51-7 y 53 del C.S.T., bajo el entendido de que la huelga suspende los contratos de trabajo por el tiempo que dure y en consecuencia, el empleador no tiene la obligación de pagar salarios y demás derechos laborales durante este lapso. Pero habrá lugar al pago de salarios y

---

(21) COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-443 de 1992. Magistrado Ponente José Gregorio Hernández Galindo.

prestaciones cuando ésta sea imputable al empleador, por desconocer derechos laborales legales o convencionales, jurídicamente exigibles. Y que en todo caso, le sea o no imputable la huelga deberá el empleador garantizar el derecho irrenunciable a la seguridad social de los trabajadores que participaron en el cese de actividades mediante el pago de los correspondientes aportes para salud y pensiones" (22).

### 1.3 PRINCIPIOS SOLAMENTE CONSTITUCIONALES

Estos principios tienen su sustento en la Constitución Política, en el Artículo 53. Vale la pena aclarar que algunos de ellos han sido regulados en el Código Sustantivo del Trabajo, pero no tenían la calidad de principios, como por ejemplo la protección a la maternidad.

Los hemos clasificado en "solamente constitucionales", porque es únicamente la Constitución la que los distingue con tal calidad; a partir de 1991, la jurisprudencia y la doctrina los tiene presentes como directrices indispensables para interpretar y aplicar las normas laborales.

---

(22) COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Magistrado Ponente Antonio Barrera Carbonell. Sentencia C-1369 del 11 de octubre de 2000. Bogotá D.C: Sala Plena Corte Constitucional, 2000.

**1.3.1 Principio de la Remuneración Mínima Vital y Móvil, Proporcional a la Cantidad y Calidad de Trabajo.** Es decir, que el salario satisfaga las necesidades vitales del trabajador incluyendo la subsistencia de su familia; *móvil* porque varía según el costo de vida; no se puede pensar que con lo que devengaba el trabajador en años anteriores, pueda satisfacer las necesidades actuales y *proporcional* porque a trabajo igual salario igual.

La jurisprudencia de la Corte Constitucional considera que este principio no se refiere al salario mínimo legal, sino a cualquier otro salario indispensable para el trabajador. Es así, que con base en este principio ha dicho que todos los salarios, así sean superiores al mínimo legal, deben aumentarse anualmente; de lo contrario se estaría no sólo violando este principio, sino el de equidad y se entendería que por parte del empleador hay enriquecimiento sin justa causa.

En cuanto al salario mínimo se encuentra en el Artículo 145 del Código Sustantivo del Trabajo, según el cual "Salario mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural".

Consideramos que si de salario mínimo se trata, es más completo el concepto en el Código, pues mientras la Constitución habla de vital, proporcional y móvil para el trabajador, el Código se refiere a las necesidades del trabajador y su familia en el orden material, moral y cultural.

**1.3.2 Principio de la Primacía de la Realidad.** Este principio quiere señalar el alcance de la verdad de los hechos sobre las apariencias o acuerdos formales, es así que lo que interesa es determinar lo que ocurre en la realidad, la cual podrá ser probada en la forma y por los medios de que se disponga en cada caso; de tal forma que demostrada ésta, no se puede desvirtuar por documentos o formalidades.

Como se ve, este principio es una verdadera protección para el trabajador, porque en virtud de él no se le puede marginar de los hechos mediante la adopción de algunas figuras jurídicas que matizan la realidad.

El desajuste entre los hechos y la forma puede tener distintas causas:

- Resultar de la intención de simular una situación jurídica distinta de

la real.

- Provenir de un error imputable a ambas partes o a una de ellas.
- Derivar de una desactualización de datos, pues el contrato de trabajo es dinámico y por lo mismo deben actualizarse los datos.
- Carecer de requisitos formales.

En estas causas no es necesario mirar el grado de intención, sino determinar lo que ocurra en el terreno de los hechos, lo cual podrá ser probado con los medios que se dispongan, pero una vez demostrados éstos no pueden ser desvirtuados o neutralizados por documentos o formalidades.

**1.3.3 Principio de la Estabilidad Laboral.** Es una medida de seguridad para las empresas, pues todo lo que se encamina a la conservación del trabajador, es tan beneficioso para el empleador como para el trabajador y la sociedad. Su desarrollo radica en la existencia y la conservación del contrato laboral, por su vocación de permanencia en el tiempo, ya que una nota característica del mismo, es que es un contrato de tracto sucesivo, es decir, que no se agota mediante la realización instantánea de un acto, sino que se ejecuta a lo largo del tiempo.



En virtud de este principio no se quiere decir que el derecho del trabajador se convierta en uno de propiedad de su empleo, ya que lo que se produce es una expectativa a conservarlo, teniendo en cuenta el desarrollo y desenvolvimiento en la labor.

Lo que significa que el contrato de trabajo tendrá vigencia mientras no haya una causal de terminación del mismo, establecida en las normas laborales.

La regla general es que al terminarse un contrato de trabajo sin justa causa por parte del empleador, la consecuencia sea la indemnización por despido sin justa causa. Y la excepción, el reintegro, como se da en los casos del despido de una mujer en embarazo sin el cumplimiento de los requisitos legales (Artículo 8 del Decreto 13 de 1967 que modificó el Artículo 241 del Código Sustantivo del Trabajo), o del trabajador aforado que es despedido sin autorización judicial (Artículo 1 del Decreto 204 de 1957 que modificó el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo), por ejemplo.

**1.3.4 Principio de Garantía a la Seguridad Social.** Su importancia radica en la protección del trabajador, pues precave las contingencias

que se pueden presentar en el cumplimiento del trabajo; la seguridad social no sólo hace referencia a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sino también a enfermedades generales, maternidad y pensiones de vejez, entre otros.

La Constitución no solamente lo consagra como principio en el Artículo 53, sino como un servicio público:

**“Artículo 48.** La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la ley. Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social...”.

Para **Jesús María Rengifo** "La seguridad social es la parte de la ciencia política que, mediante adecuadas instituciones técnicas de ayuda, previsión o asistencia, tiene por fin defender y propulsar la paz y prosperidad general de la sociedad a través del bienestar individual de todos sus miembros "(23). Esta definición, aún tiene vigencia.

---

(23) **RENGIFO, Jesús María.** La seguridad social en Colombia. Bogotá D.E: Temis, 1989. p.69.

El derecho a la seguridad social no está consagrado expresamente en la Constitución como un derecho fundamental. Sin embargo, este derecho establecido de forma genérica en el Artículo 48 de la Constitución, y de manera específica respecto de las personas de la tercera edad, adquiere el carácter de fundamental cuando, según las circunstancias del caso, su no reconocimiento tiene la potencialidad de poner en peligro otros derechos y principios fundamentales como la vida, la dignidad humana, la integridad física y moral o el libre desarrollo de las personas de la tercer edad (24).

**1.3.5 Principio de Garantía al Descanso Necesario.** Está plasmado como principio en el Artículo 53 de la Constitución Política. Es novedoso, pero importante reconocerlo como tal.

*Descanso:* consiste en conceder al trabajador un período de tiempo durante el cual pueda restaurar las fuerzas perdidas y renovar la capacidad de trabajar después de que haya prestado servicios por un lapso de tiempo.

---

(24)OLANO GARCÍA. Hernán Alejandro., Op cit. p.95.

La legislación colombiana ha asumido el descanso como una obligación por parte del empleador, de tal manera que el descanso dominical es obligatorio y remunerado, los descansos de días de fiesta igualmente, pues tienen como fundamento el festejo de alguna conmemoración religiosa, cívica o política, para que así el trabajador tenga un acercamiento a ellas. Por último, se encuentra el descanso anual o las vacaciones, en donde se le concede de acuerdo con la legislación de cada país cierto período de tiempo, proporcional al tiempo laborado, el cual no puede ser mayor a un año.

Como las personas deben descansar, para recuperar las fuerzas invertidas en sus labores, consideramos que este principio no solamente hace referencia a las vacaciones, sino al descanso entre sección y sección de las jornadas de trabajo, al descanso suficiente entre jornadas, al descanso remunerado en domingos y festivos, e incluso al descanso de lactancia.

El descanso por excelencia son las vacaciones y están reguladas en nuestro Código Sustantivo del Trabajo, aunque no las define. Podemos afirmar que son el descanso remunerado anual, que debe disfrutar todo trabajador para reponer sus fuerzas y energías ocasionadas por su

trabajo.

### **1.3.6 Principio de la Capacitación y Adiestramiento necesarios.**

También son términos novedosos. **Guillermo Figueroa** define la *Capacitación* como "La adquisición de conocimiento en busca de la aptitud de trabajar en una labor distinta a la que normalmente desarrolla, y *Adiestramiento* como la adquisición de conocimientos para hacer al trabajador más apto en el desempeño de la labor que normalmente corresponde" (25).

### **1.3.7 Principio de Protección especial a la Maternidad, a la Mujer y al Menor de Edad.**

Los hemos unido, pues tienen relación entre sí, aunque son distintos. Los tres están regulados en el Código Sustantivo del Trabajo, pero no tenían la calidad de principios.

En cuanto a la protección a la maternidad, está contenida desde 1919 en el Convenio 3 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Hace referencia a la protección de las mujeres, sin importar la edad o nacionalidad, casada o no, que tenga o vaya a tener un hijo; dicha

---

(25) GUERRERO FIGUEROA, Guillermo., Op cit. p.103.

protección no sólo se goza durante la etapa de gravidez sino también en la etapa del puerperio, ya que se da una licencia de maternidad a la madre, quien no asiste a su trabajo pero recibe prestaciones suficientes para la manutención propia y de su hijo en buenas condiciones; una vez la mujer se incorpora a sus labores, goza de dos períodos diarios para amamantar a su hijo, con duración de 30 minutos cada uno durante los seis primeros meses de edad.

La protección a la maternidad y protección de menores, está regulada en el Capítulo V del Título VIII del Código Sustantivo del Trabajo, sobre prestaciones patronales comunes.

La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la legislación colombiana han establecido un conjunto de normas con el objeto de proteger a los menores que trabajan; están entre los temas que se regulan, las horas en que debe trabajar, según sus necesidades y edades.

Los Artículos 242 del Código Sustantivo del Trabajo y 245 del Decreto Ley 2737 de 1989 actualmente el Código del Menor, precisan cómo queda prohibido contratar a menores de 18 años en trabajos de pintura

industrial que involucren el manejo de la cerusa o del sulfato de plomo, como también en subterráneos de minas y en general, toda clase de trabajos peligrosos, insalubres o que requieran grandes esfuerzos; además regula las horas en que debe trabajar teniendo como criterio la edad del menor así:

<b>Edad</b>	<b>Diario</b>	<b>Semanal</b>	<b>Clase de Labor</b>
12-14	4 Horas	24 Horas	Trabajos ligeros
14-16	6 Horas	36 Horas	Trabajos ligeros
16-18	8 Horas	48 Horas	Trabajos ligeros

En cuanto a la protección a la mujer, existía un numeral (el 1) en el Artículo 242 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el Artículo 9 del Decreto 13 de 1967 sobre trabajos prohibidos, el cual preceptuaba que las mujeres, sin distinción de edad, no pueden ser empleadas durante la noche en ninguna empresa industrial, salvo que se trate de una empresa en que estén empleados únicamente los miembros de una misma familia. Este numeral fue declarado inconstitucional en virtud de la sentencia de la Corte Constitucional C – 622 de 1997, por ser discriminatorio.

**1.3.8 Principio de Condiciones Dignas y Justas.** De acuerdo con algunos doctrinantes, entre ellos **Cerón del Hierro**, este es un principio independiente.

Una condición digna y justa para el trabajador, es aquella categoría o situación laboral acorde con la dignidad de la persona humana, por ser creado el trabajador a imagen y semejanza de Dios y porque debe concedérsele lo suyo, lo que le corresponde. Tiene que ver con un salario justo, un ambiente laboral decoroso, etc.

**1.3.9 Principio de Igualdad de Oportunidades de los Trabajadores.** Este principio es desarrollo del Artículo 13 de la Constitución Nacional. Estimamos que es distinto al principio de "Igualdad de los trabajadores ante la ley", plasmado en el Artículo 10 del Código Sustantivo del Trabajo (el que se verá más adelante) pues el constitucional solamente se refiere a las "oportunidades".

La Corte Constitucional ha dicho **(26)**:

---

**(26) COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL.** Sentencia T-047 de febrero 14 de 1995. Magistrado Ponente Vladimiro Naranjo Mesa.



“Con respecto a la igualdad de oportunidades, por ésta se entiende la misma disposición en abstracto frente a una eventual situación; es compartir la expectativa ante el derecho, así pues, por motivos justificados, no se obtengan exactamente las mismas posiciones, o los mismos objetivos. Como todos los miembros de la especie humana comparten la identidad esencial, es lógica consecuencia que se compartan las mismas oportunidades. Éste es uno de los casos en que la igualdad equivale a la identidad, pero en abstracto, porque en lo real será la proporcionalidad”.

#### **1.4 PRINCIPIOS SOLAMENTE LEGALES**

Los principios que incluimos en este ítem, están plasmados en el Código Sustantivo del Trabajo y no son mencionados en la Constitución como tales, salvo las observaciones que se hacen en este trabajo al principio de “igualdad” y al de “mínimos derechos”.

##### **1.4.1 Principio de Retrospectividad o Aplicación Inmediata. El**

Artículo 16 del Código Sustantivo del Trabajo, a la letra dice:

**Efecto.** 1. Las normas sobre trabajo, por ser de orden público producen efecto general inmediato, por lo cual se aplican también a los contratos de trabajo que estén vigentes o en curso en el

momento en que dichas normas empiecen a regir, pero no tienen efecto retroactivo, esto es, no afectan situaciones definidas o consumadas conforme a las leyes anteriores.

2. Cuando una ley nueva establezca una prestación ya reconocida espontáneamente o por convención o fallo arbitral por el empleador, se pagará la más favorable al trabajador.

Éste es uno de los principios más importantes del Derecho Laboral y hace, por ejemplo, que aquel trabajador que ha sido contratado para devengar el salario mínimo legal, automáticamente cada 1 de enero se le incremente, así no es establezca nada en su contrato e incluso lleve pocos días trabajando para el empleador.

**1.4.2 Principio de Territorialidad.** El Artículo 2 del Código Sustantivo del Trabajo lo consagra en los siguientes términos: "El presente código rige en todo el territorio de la República para todos sus habitantes, sin consideración a su nacionalidad".

Lo anterior significa que todas las normas concernientes al trabajo, se aplican a los trabajadores que presten su servicio en Colombia, sean o no colombianos. El inconveniente surge cuando una relación se ejecuta en varios países: ¿qué norma se aplica?. Aunque la jurisprudencia es cambiante sobre este tema, coincide en que se afirma que se aplica la norma más favorable. Pero ahondar en este tema, no es el objeto de

este Trabajo de Grado.

**1.4.3 Principio de Mínimo de Derechos y Garantías.** En el Código se encuentra ubicado en el Artículo 13 y está plasmado como el Mínimo de Derechos y Garantías, así: "Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas a favor de los trabajadores. No produce efecto alguno cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo".

De esto se desprende que son nulas las estipulaciones que afecten o desconozcan ese mínimo; pero las estipulaciones que mejoren las condiciones de vida y del trabajo sobre ese mínimo son perfectamente lícitas.

**1.4.4 Principio de Preferencia.** El Artículo 20 del Código Sustantivo del Trabajo lo consagra así:

**"Artículo 20 del Código Sustantivo del Trabajo. Conflictos de leyes.** En caso de conflicto entre las leyes de trabajo y cualesquiera otras, prefieren aquellas".

De la aplicación de las leyes pueden surgir conflictos, presentarse

oposiciones o contradicciones entre los textos de las mismas, al momento de aplicarlas para solucionar un caso concreto; estos conflictos pueden presentarse porque existen:

- **Leyes de distinta especialidad.** Si se encuentran dos normas de distinta especialidad, es decir, que tratan temas totalmente diferentes, siempre se preferirán las laborales.

- **Leyes de la misma especialidad.** Se necesita que existan dos leyes de idéntica especialidad, que regulen un mismo caso. Se preferirán las más favorables al trabajador, ya que el carácter social del Derecho Laboral así lo requiere.

Pero el principio concretamente se refiere a leyes laborales en conflicto con leyes de otra naturaleza, por ejemplo comerciales, civiles, etc.

**1.4.5 Igualdad de los trabajadores ante la ley.** Habíamos señalado que la igualdad de oportunidades consagrado en la Constitución, es un principio diferente a éste, expresado en el Artículo 10 del Código Sustantivo del Trabajo:

“Todos los trabajadores son iguales ante la ley, tienen las mismas protección y garantías, y en consecuencia, queda abolida toda distinción jurídica entre los trabajadores por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, salvo las excepciones establecidas por la ley”.

Dicho principio versa en que los trabajadores merecen el mismo tratamiento por parte de las autoridades del trabajo y que los derechos consagrados en su favor los cobijan a todos, salvo las excepciones consagradas en la ley, como es el tratamiento desigual entre empleados oficiales y trabajadores del sector privado, los trabajadores de dirección, confianza o manejo que no están sometidos a la jornada máxima legal, los menores de edad, etc.

Al mismo tiempo señala cómo todas las personas tienen las mismas oportunidades para acceder a laborar, ya que la misma Constitución Nacional indica que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna clase de discriminación.

Entonces este principio es más amplio que el consagrado en el Artículo 53 de la Constitución Política, pues solamente se refiere a un aspecto: “Oportunidades”.

**1.4.6 Principio de la Protección al Trabajo.** Su sustento jurídico se encuentra en el Artículo 9 del Código Sustantivo del Trabajo, que a su tenor dice:

**“Artículo 9. Protección al Trabajo.** El trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Nacional y las leyes. Los funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones”.

La jurisprudencia ha indicado (27):

El mandato constitucional de proteger el trabajo como derecho-deber, afecta a todas las ramas y poderes públicos, para el cumplimiento de uno de los fines esenciales del Estado: garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes que genera esa labor humana. La especial protección estatal que se exige para el trabajo alude a conductas positivas de las autoridades, así como al diseño y desarrollo de políticas macroeconómicas que tengan por objeto fomentar y promoverlo, de modo que quienes lo desarrollan (los trabajadores) puedan contar con suficientes oportunidades para acceder a él y con elementos indispensables para derivar de su estable ejercicio el sustento propio y familiar.

---

(27)COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-479 de 1992. Magistrado Ponente José Gregorio Hernández Galindo.

Es claro que en la relación de trabajo las partes no son iguales y que el trabajador se encuentra en una situación de inferioridad de condiciones respecto de su empleador; pero en el derecho al trabajo se ha propuesto desde siempre la compensación de ese desequilibrio mediante el establecimiento de normas, como son las del Código Penal, las cuales sancionan a las personas que incurran en delitos contra el trabajo y contra la libertad de asociación; mecanismos como la acción de tutela y organizaciones, como son: la Jurisdicción del Trabajo, conformada por los Juzgados del Trabajo, Sala Laboral en los Tribunales Superiores de Distrito Judicial y en las Cortes; las autoridades administrativas, como son las Inspecciones del Trabajo, Direcciones Regionales del Trabajo y Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

**1.4.7 Mínimo de Derechos y Garantías.** Este principio resalta el carácter protector, consecuencia de la subordinación de la relación laboral; se encuentra plasmado en el Artículo 13 del Código Sustantivo del Trabajo:

"Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas a favor de los trabajadores. No produce efecto alguno cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo".

De la lectura del artículo anterior se puede decir que todas las estipulaciones entre trabajador y empleador que vulneren esos mínimos, como son la remuneración del trabajo proporcional con la jornada, el descanso, la protección al trabajador de los riesgos laborales, etc, se tienen como no escritas, no provocando efecto alguno; de tal forma que la autonomía de la voluntad encuentra aquí una restricción, pues no se puede desconocer la voluntad del Estado.

**1.4.8 Principio de Buena Fe.** Varios doctrinante lo señalan como principio laboral, pero debemos afirmar que no es exclusivo de esta rama del Derecho. Está consagrado en el Artículo 55, que a la letra dice:

“Ejecución de buena fe. El contrato de trabajo, como todos los contratos, debe ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella”.

La buena fe es la convicción honesta que tiene una persona que se cree titular de un derecho.

Es un principio jurídico fundamental de todo el ordenamiento jurídico. Este principio tiene relación directa con el Derecho Laboral, por el



componente personal. El empleador debe guardar absoluto respeto a su trabajador, Artículo 57 Numeral 5 del C.S.T y el trabajador por su parte debe guardar rigurosamente la moral con referencia a sus compañeros y empleadores (28).

La Corte Suprema de Justicia dice que:

La buena fe constituye un principio jurídico fundamental que debe animar todo el ordenamiento jurídico, para imprimirle un sentido axiológico. Pero es aún más importante en el campo del derecho del trabajo, el cual supone la relación humana, directa y prolongada entre sí. Entendida la empresa como unidad de trabajo humano organizado, resulta necesario que en ella prime en todo momento la buena fe, lealtad en la conducta de todos los que en ella participan y en las múltiples relaciones humanas que entre ellos necesariamente se establecen. El ambiente de diálogo sincero, el compañerismo, la mutua confianza y el ánimo de colaboración, son indispensables para preservar la dignidad humana en el trabajo y son además instrumentos para que éste sea eficaz, organizado y productivo (29).

Está buena fe se debe predicar tanto del empleador como del trabajador.

---

(28) GUERRERO FIGUEROA, Guillermo., Op cit. p.47.

(29) COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia. Sala de Casación Laboral. Sección Primera. Bogotá D.E., septiembre 21 de 1982.

## 1.5 OTROS PRINCIPIOS

**1.5.1 Principio de la Razonabilidad.** Consiste en que el hombre en todas sus relaciones siempre debe actuar conforme a la razón, en el derecho al trabajo este principio tiene dos grandes formas de aplicación:

- Sirve para medir la existencia de diferentes explicaciones o soluciones.
- Sirve para la aplicación de los derechos y obligaciones que las partes adquieren como consecuencia del contrato laboral.
- Es una forma de actuar ante diversas situaciones, y cuanto más importante sea la obligación y mayor el tiempo que ella demande, mayor será la importancia práctica del principio (30).

---

(30)PLA RODRÍGUEZ, Américo., Op.cit. p.67.

## 2. JUS VARIANDI

### 2.1 DEFINICIÓN Y ELEMENTOS

**2.1.1 Definición.** El *jus variandi* es la potestad del empleador de variar, dentro de ciertos límites, las modalidades de prestación de las tareas del trabajador (31).

**2.1.2 Elementos.** Los elementos del *Jus variandi* son los siguientes:

- Es una potestad, o sea, facultad que se puede o no ejercer.
- El empleador es el único que puede ejercerla.
- Varían las condiciones no sustanciales en las que se presta el trabajo.
- Tiene ciertos límites, no es una facultad irrestricta.
- Permite modificar aspectos secundarios o accidentales de la prestación de la labor.

---

(31) GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo II. 1ª ed. Bogotá D.C: Leyer, 1995. p.64.

- Se refiere a la prestación de las tareas del trabajador.

## 2.2 DIFERENCIAS CON OTRAS FIGURAS

**2.2.1 Alteración.** La alteración hace referencia a los temas sustanciales del contrato de trabajo, mientras el *jus variandi* hace referencia a la forma de actuar del trabajador, cuya facultad la goza únicamente el empleador.

Para **Guillermo Guerrero Figueroa (32)**, la alteración significa el intento del empleador de introducir una transformación en el contrato de trabajo, sin solicitar el consentimiento del trabajador; la diferencia con el *jus variandi* radica en que éste versa sobre pequeñas variaciones relativas a la forma de actuar el trabajador, y la alteración versa sobre temas sustanciales del trabajo.

**2.2.2 Novación.** Se destacan algunas tesis respecto a la novación:

- **Deveali** dice que la novación puede ser consecuencia de la alteración, de tal manera que en el momento mismo en que se

---

(32) GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral., **Op cit.** p.65.

produzca una alteración de las cláusulas del contrato, se estaría frente a una novación.

- **Cabanellas (33)**, asegura que la novación produce la extinción de la obligación principal la cual será reemplazada por otra, pero la relación contractual y las prestaciones siguen.
- **Monzón (34)** señala que la novación es la extinción de una obligación para dar lugar a otra.
- **Américo Pla Rodríguez (35)** señala la novación como la figura mediante la cual se produce una modificación fundamental del contrato, de común acuerdo entre las partes. Existe un ánimo de cambiar el contrato por otro o *animus novandi*. Mientras que el *jus variandi* excite el *animus variandi*, es decir, el ánimo de introducir una pequeña modificación pero dentro del mismo contrato. En la

---

(33) **CABANELLAS, Guillermo**. Documento de trabajo. Vol.II. Buenos Aires: s.e, 1963. p.600.

(34) **MONZÓN, Máximo**. Entorno al *Jus variandi*. En: Revista Argentina del Derecho al Trabajo. Buenos Aires, 1956. p.136.

(35) **GUERRERO FIGUEROA, Guillermo**. Compendio de Derecho Laboral., Op cit. p.65.

novación se requiere el acuerdo entre las partes mientras que en el *jus variandi* sólo decide una persona.

## 2.3 LÍMITES Y CONSECUENCIAS DE SU ABUSO

**2.3.1 Límites.** La facultad del *jus variandi*, no es una facultad absoluta que pueda ser ejercida en forma arbitraria o abusiva por el empleador, que ponga el peligro o lesione los intereses morales y materiales del trabajador, pues de serlo así, se justificaría que el empleador prescindiera unilateralmente y sin justa causa de los servicios prestados por el trabajador.

El *jus variandi* se encuentra limitado por las condiciones esenciales del contrato, por los derechos e intereses del trabajador, los cuales están contenidos en la ley y hacen referencia al estatus del trabajador; es decir, que no se pueden causar perjuicios morales ni materiales al trabajador por una facultad que goza el empleador, la cual no puede ser irracional porque se estaría abusando del *jus variandi* y del trabajador.

Podemos enlistar entonces, los siguientes límites:

Dignidad

Honor

Honra

Derechos mínimos

Estatus jerárquico

Seguridad jurídica

Tratados internacionales ratificados por Colombia

Razonabilidad

Justos motivos

Respecto a los límites, la Corte Suprema ha manifestado:

... cláusula... del contrato... otorga facultad al patrono para alterar en cualquier tiempo las condiciones de trabajo, noción opuesta al desarrollo jurisprudencial sobre el *jus variandi*, limitado, según lo ha enseñado esta Sala, por parámetros provenientes no solo de la ley, sino del status jurídico del trabajador que si bien no coartan la potestad directiva del empresario para producir las variaciones que las necesidades indiquen, tampoco lo autorizan para cambiar sustancialmente los elementos que particularizan la labor de tracto sucesivo desplegada por el demandante por una década la cual, determinó su categoría dentro de la empresa, , permitiendo establecer de qué manera su nuevo oficio se tradujo en detrimento de su mediana jerarquía y en menoscabo de sus intereses personales, circunstancias que lo impulsaron a renunciar con el efecto, reconocido por la doctrina de despido indirecto (36).

---

(36) COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia de abril de 1989.

En otra sentencia dijo:

La jurisprudencia de esta Sala ha sido reiterada al explicar que la facultad directiva y de impartir órdenes del empleador no es absoluta e ilimitada tratándose de la potestad que posee de variar las condiciones laborales de sus trabajadores, en especial tratándose de la relacionada con la movilidad geográfica de éstos, la cual no puede obedecer al capricho empresarial, sino que debe corresponder a razones objetivas como son las técnicas, de organización y las propiamente humanas, sin que tal medida puede llegar a implicar el desconocimiento del derecho del trabajador a que su situación laboral, familiar y económica no sea desmejorada (37).

**2.3.2 Consecuencias del abuso.** El *jus variandi* tiene fronteras o límites, que surgen como consecuencia del poder subordinante del empleador, en el momento mismo en que se trasgredan dicho límites se está abusando del *jus variandi*; esto trae como consecuencia la obstrucción del vínculo contractual, creando así condiciones para su terminación por parte del trabajador. Se colocaría en una situación de despido indirecto, concretamente en el Numeral 7 del Literal b) del Artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 que subrogó el Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

---

(37) COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sección Primera. Radicación 4756. Sentencia de enero 30 de 1992.



**Antonio Cerón del Hierro** trae a colación dicho tema en su obra señalando que "Es lo que la doctrina y la jurisprudencia han calificado como despido indirecto, por tener origen en conductas o actitudes que representan incumplimiento contractual por parte del empleador, quien esta vez, a través de ellas hace imposible la permanencia del vínculo jurídico laboral (38).

Concluimos que el abuso del jus variandi, da lugar a que el trabajador termine el contrato de trabajo con justa causa y se origine el despido indirecto o autodespido que es la renuncia del trabajador, motivada o coaccionada por el empleador y según las causales que a continuación se enuncian previstas en el Literal b) del Artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, que modificó el Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo:

- El haber sufrido engaño por parte del empleador respecto de las condiciones de trabajo.
  
- Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su

---

(38)CERÓN DEL HIERRO, Antonio, Op cit. p.126.

familia dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o tolerancia de éste.

- Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a su convicciones políticas o religiosas.
- Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.
- Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
- El incumplimiento sistemático, sin razones válidas, por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
- **La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se el contrató (las negrillas son nuestras).**

- Cualquier violación grave de las obligaciones y 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.

## **2.4 CLASIFICACIÓN**

De acuerdo con la doctrina, el jus variandi puede ser ordinario o extraordinario, geográfico, funcional o salarial.

### **2.4.1 Ordinario y extraordinario.**

**2.4.1.1 Ordinario.** Es la facultad normal de introducir pequeños cambios o modificaciones en cualquier momento de la ejecución del contrato, sin que éstas modifiquen las condiciones sustanciales del contrato y por ende, se vea perjudicado el trabajador. Éste tiene como fundamento el poder de dirección del jefe de la empresa.

**2.4.1.2 Geográfico, funcional, salarial.** Sea cualquiera, dicha variación está limitada por la sustancia de la prestación del servicio, por las condiciones esenciales del contrato y por los derechos del trabajador.

**2.4.1.2.1 Geográfico.** Es la facultad de que goza el empleador de variar el lugar en donde se ejecuta el contrato de trabajo.

En cuanto a éste, la Corte Suprema dijo:

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 inmovilidad, que le permite organizar su vida personal, social y familiar sin trastornos innecesarios (39).

**2.4.1.2.2 Funcional.** Es la facultad de que goza el empleador de variar la tarea que está realizando el trabajador.

**2.4.1.2.3 Salarial.** Es la facultad de que goza el empleador de modificar la forma de remuneración.

La Corte Suprema de Justicia ha dicho:

---

(39)COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia de noviembre 16 de 1981.

La disminución de la remuneración del trabajador en más de un período de pagos reclamada por el trabajador al patrono, implica por parte de éste la ejecución de un acto que vulnera y restringe los derechos de aquel, hechos que está expresamente prohibido por la ley... Y está erigido como justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo de conformidad con la ley (40).

**2.4.1.2 Extraordinario.** Es la facultad de modificar las condiciones en que se presta el trabajo por el surgimiento de un imprevisto de emergencia; está limitado a la misma duración del imprevisto, es decir, no puede durar más que la situación excepcional. Éste se fundamenta en el deber de colaboración del trabajador o en el poder disciplinario que le asiste al empleador y que está consagrado en el artículo 58 Numeral 6 del Código Sustantivo del Trabajo.

---

(40)COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral.  
Sentencia de diciembre 11 de 1980.

### 3. CASOS

El desarrollo de la parte práctica permitirá al lector aplicar sus conocimientos sobre los temas tratados en la parte teórica y en las decisiones jurisprudenciales citadas en el cuerpo del trabajo y en la bibliografía; es pertinente resaltar los siguientes pasos para la aplicación de la metodología del caso:

El conocimiento de normas jurídicas: (...) Es necesario que antes de enfrentarse al caso, el estudiante conozca la teoría que sirve para resolver la situación narrada en el mismo. Esto es, antes de abordar el caso, el estudiante debe conocer perfectamente las normas jurídicas aplicables al caso. Esto, porque insisto, no se trata de descubrir la norma aplicable mediante el estudio del caso, sino ejercitarnos en su aplicación al sinnúmero de situaciones a que ella puede referirse. Capacidad de acción: teniendo en cuenta que siempre encontraremos situaciones sustancialmente diferentes, y que de las cuales no bastará sólo la aplicación teórica de las normas jurídicas, es necesario el denominado conocimiento **prudencial**, la metodología del caso en cuanto sumerge al estudiante en situaciones fácticas diversas, esto es, simula situaciones a las que debe enfrentarse, busca que el educando desarrolle una actividad similar a la que hace prudente al anciano: enfrentarse con situaciones fácticas sustancialmente diversas y contingentes que tienen algo en

común, y como descubrimiento desarrolla su saber prudencial (subrayado fuera de texto).

Para el efecto, el estudiante debe contar con: *Objetividad* al analizar el caso concreto. *Sagacidad*: entendida como la "habilidad para descubrir rápidamente lo que hay que hacer ante una situación concreta dada. *Circunspección, cautela y previsión*: circunspecto "... esto es que inspecciona o ve lo que ocurre en su modo circundante.... que atiende a las circunstancias que deben ser atendidas. *Cautela*: "Implica saber las consecuencias jurídicas que se derivan de la decisión que tomemos". *Previsión*: acoger medios, recursos que permitan que el estudiante, no sólo se dé cuenta de los problemas o riesgos de las acciones que tome para cada caso particular, sino que desarrolle precisamente, el fundamentar su decisión, explicando los criterios, beneficios y contras de la misma (41).

Es evidente que los pasos anteriormente mencionados, no pueden ser cabalmente desarrollados, si no se tienen en cuenta en el estudio del caso jurídico:

La identificación de los hechos relevantes del caso.

El diagnóstico de problemas y oportunidad.

Determinación de las alternativas de solución.

Tomar la decisión que parezca más conveniente.

---

(41) GARCÍA MUÑOZ, José Alpiniano., Op.cit. p.12.

Una vez el estudiante desarrolle y aplique los puntos citados, podrá lograr el desarrollo jurídico pertinente del caso objeto de estudio.

### **3.1 CASO 1 - SEÑOR RODRÍGUEZ**

El señor Pedro Rodríguez se vinculó a la empresa el 5 de agosto de 1998 mediante contrato de trabajo, para el cual se acordó un salario mensual de \$450.000 pagaderos en quincenas cumplidas. Sin embargo, desde la primera quincena, el pago no se hizo completo, sino en montos irrisorios de \$20.000 ó \$30.000, señalándose que la empresa no tenía recursos para pagar y que a la semana siguiente haría el pago completo. La anterior excusa se ha repetido en los últimos seis meses, al punto que se encuentra atrasado en cuatro quincenas, fuera de las horas extras, exigiendo le sean trabajadas pero nunca pagadas. Siempre se ha excusado en no tener recursos, en que se encuentra mal económicamente, o procede a pagar con cheques sin fondos o a ofrecer pagos inmediatos para seguidamente, escabullirse de la oficina y no cumplir con el pago prometido.

Ante tal situación, el señor Rodríguez y su familia se encuentran gravemente afectados, pues no han podido cumplir con sus obligaciones básicas.



Problema jurídico:

¿Puede un empleador pagar el salario por cuotas?

Pregunta concreta:

¿Hubo abuso del *jus variandi*?

### **3.2 CASO 2 - CODESACOL**

El señor Aristóbulo fue vinculado como celador nocturno de la entidad CODESACOL el día 1 de enero de 1991 y nunca se firmó un contrato. Recibía órdenes del señor Carlos Pataquiva Gerente de la compañía; éste le consignaba su salario en una cuenta de ahorros en el Banco COLNACIÓN cada quincena, correspondiente al pago de los turnos que prestaba personalmente los días martes, jueves y viernes entre las 10 de la noche y las 8 de la mañana. El 24 de junio de 1995, CODESACOL lo despidió sin que le cancelara las acreencias laborales, argumentado que no se había celebrado ningún contrato puesto que no existía prueba documental.

Problema jurídico:

¿Puede un empleador escudarse en que no hay contrato escrito de trabajo para argumentar que no existió vinculación laboral, a pesar de que le cancelaba su salario?.

Preguntas concretas:

¿Qué puede hacer Aristóbulo para demostrar que hay contrato de trabajo?.

¿Qué principios se están vulnerando con la actuación de Pataquiva?.

### **3.3 CASO 3 - ZAPATOS ROSADOS**

Cecilia Vega ingresó a trabajar en la entidad Zapatos Rosados mediante contrato a término fijo de cuatro meses el 26 de noviembre de 2000, haciendo un reemplazo por licencia de maternidad en la Gerencia de Cobranzas. La persona a quien reemplazaba regresó el 9 de marzo de 2001 y por tal razón fue enviada a laborar con la Asesora de Procesos Especiales de la Vicepresidencia Jurídica, quien solicitó la prórroga de su contrato. Relata que el 14 de julio de 2001, comunicó a la empresa que se encontraba en estado de embarazo; el 1 de agosto y el 7 de octubre del mismo año se le informó que la empresa daba por terminado el contrato el 25 de noviembre de 2001.

Problema jurídico:

¿Puede no prorrogársele a una mujer embarazada su contrato de trabajo, a pesar de haber avisado oportunamente su estado de gravidez?

Pregunta concreta:

¿Qué principios se ven violados?.

### 3.4 CASO 4 - RUEDAS

Argemiro, Carlos y Martín se encuentran vinculados a la empresa **Ruedas S.A.**, mediante contrato de trabajo a término indefinido; en la empresa existe la organización sindical denominada Sindicato Nacional de Trabajadores de Ruedas S.A. "SINTRARUEDAS", constituida legalmente y con Personería Jurídica número 787 del 31 de diciembre de 1946.

Estos están afiliados a SINTRARUEDAS y desde el año de 1961 el sindicato ha celebrado convenciones colectivas con la empresa **Ruedas S.A.** Una de esas convenciones colectivas fue suscrita el 6 de enero de 1993, otorgándosele una vigencia de dos años y desde el mismo

momento en que fue firmada, la empresa promovió un Plan de Beneficios aplicable a los trabajadores no sindicalizados y a aquellos que renuncien a la organización sindical.

El referido plan "o Pacto Colectivo", contiene beneficios, auxilios y salarios que superan lo pactado en la Convención Colectiva y su propósito es el de obtener que los trabajadores afiliados renuncien al sindicato.

Por el sólo hecho de firmar el Plan de Beneficio General el trabajador obtiene un salario superior al devengado por los trabajadores que, estando afiliados al sindicato tienen la misma categoría, desempeñan el mismo cargo y cumplen idénticas funciones.

El Plan de Beneficios General se encuentra vigente desde junio de 1994 y la Convención Colectiva lo está desde diciembre de 1994, es decir, "el Plan se aplica con seis meses de anterioridad a la fecha en que entra en vigencia la convención Colectiva de Trabajo".

Problema jurídico:

¿Puede un pacto colectivo superar lo acordado en una convención

colectiva por entenderse como una "coacción disfrazada" a renunciar al sindicato?.

Preguntas concretas:

¿Qué principios se encuentran vulnerados? ¿Por qué?.

¿Qué legitimidad tiene el Plan de Beneficios a los trabajadores?.

¿Qué prima, la convención Colectiva o el Plan de Beneficios?.

### **3.5 CASO 5 - OFELIA**

La señora Ofelia se encuentra vinculada a la empresa "Mecanizados y Bujías S.A." desde el 1 de Julio de 1999 como Jefe de la Sección I.

La empresa se encuentra en proceso de liquidación forzosa desde el mes de agosto de 2000, y desde el mes de septiembre del mismo año hasta el 30 de junio de 2001, le adeuda todos sus salarios, así como cesantías y primas. Su situación personal y familiar se ha tornado tan gravosa que en este momento su vivienda -único bien familiar-, se encuentra embargada en razón de la deuda hipotecaria que pesa sobre ella, estando por demás en trámite el proceso de remate del bien.

Problema jurídico:

¿Puede una empresa que se encuentre en estado de liquidación forzosa, abstenerse de pagar sus obligaciones laborales?.

Preguntas concretas:

La empresa le ha propuesto a Ofelia que renuncie a sus salarios, cesantías y primas. ¿Es viable esto?.

### **3.6 CASO 6 - GUERRERO**

El señor Guerrero prestó sus servicios a las Empresas de Telas de Medellín como Operario Técnico, mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el mes de noviembre de 1999, ganándose como salario diario la suma \$11.634.00 sin incluir primas, sobresueldos y otros factores salariales y prestacionales extralegales. A raíz del proceso de transformación de la citada empresa, el Gerente envió el 21 de abril de 2000 a los trabajadores, incluido el señor Guerrero, carta en la que les invitaba a dar por terminado el nexo laboral a cambio del reconocimiento de una pensión anticipada de jubilación convencional, una bonificación por retiro voluntario o la celebración de un nuevo contrato de trabajo.

Problema jurídico:

¿Puede un empleador, "invitar" a sus trabajadores a dar por terminado sus contratos de trabajo a cambio del ofrecimiento de una pensión anticipada de jubilación?.

Preguntas concretas:

¿Es una conciliación o una transacción?.

¿Si fuera alguna de estas figuras, qué se necesitaría?.

¿En virtud de qué principio podría ser viable la invitación que hace el Gerente al señor Guerrero?.

### **3.7 CASO 7 - CONCHA**

La señora Concha Bermúdez durante cuatro años seguidos (1998 a 2001) laboró para un colegio como docente de la Sección de Bachillerato, bajo la modalidad de contrato a término fijo. Cada año se suscribió un contrato por el término del período académico correspondiente. El día 9 de septiembre de 2001, ella informó por escrito a la Rectora del Colegio que se hallaba en estado de embarazo y el 30 de octubre siguiente recibió una comunicación de la Rectora en la cual se le informaba que su contrato de trabajo terminaría el 15 de diciembre del mismo año.

Problemas jurídicos:

¿Es legal la celebración sucesiva de contratos a término fijo por el tiempo que dure el período académico?

¿Se entiende que se viola el principio de protección a la maternidad, el hecho de que no se prorrogue un contrato de trabajo a una mujer embarazada, cuando lleva varios años trabajando en iguales condiciones para el empleador?

Preguntas concretas:

¿Qué principios se estarían quebrantando?. ¿Por qué?.

### **3.8 CASO 8 - PETRA**

Manifiesta la señora Petra que el 22 de abril de 1998 se afilió a COHOJA E.P.S. al régimen contributivo a través de un contrato de trabajo.

Precisa que el 9 de septiembre de 1998 dio a luz a su hija Isabela, siendo atendida en la Clínica de los Alivios por el Plan Obligatorio de Salud, acorde con lo dispuesto en el Artículo 166 de la Ley 100 de 1993.



El 26 de septiembre del mismo año obtuvo el certificado médico de incapacidad y solicitó de la entidad accionada el reconocimiento y pago de la licencia de maternidad, recibiendo con sorpresa una negativa con fundamento en el Artículo 63 Decreto 806 de 1998, según la cual para obtener reconocimiento al pago de la licencia se requiere haber cotizado siquiera un tiempo igual al de la gestación.

Su afiliación a la E.P.S. se dio cuando se encontraba en vigencia el Decreto 1938 de 1994 que establecía un mínimo de 12 semanas de cotización para tener derecho a las prestaciones económicas por licencia de maternidad y si bien el parto se produjo en vigencia del Decreto 806 de 1998, la entidad promotora no podía desconocer los derechos adquiridos.

Problema jurídico:

¿Si una mujer está trabajando en vigencia de una norma que indica determinados requisitos gravosos y aparece otra que le es más favorable respecto a maternidad, cuál se aplica?

Preguntas concretas:

¿Qué decreto le aplicaría?. ¿Por qué?.

¿Con base en qué principio?.

### **3.9 CASO 9 - CACAOS**

Pedro suscribió contrato de trabajo con la empresa CACAOS, el día 1 de junio de 2001, desempeñando el cargo de Gerente de Producción. El día 2 de febrero de 2002 todos los trabajadores cesaron sus tareas en forma pacífica, pues desde diciembre no les pagan completamente sus salarios y prestaciones correspondientes.

Problema jurídico:

¿Puede un grupo de trabajadores cesar su trabajo si nos les cancelan oportunamente sus salarios y prestaciones sociales?.

Preguntas concretas:

¿Qué diferencia hay entre la huelga y el paro?.

¿Qué pasa con el contrato de Pedro?.

### **3.10 CASO 10 - LUCRECIA**

Lucrecia trabaja como Auxiliar de Enfermería en el Hospital Salud Plena

desde el 1º de marzo de 2000, con una asignación mensual de \$800.196 y con una intensidad de 7 horas diarias, de conformidad con el certificado expedido por el Jefe del Departamento de Gestión Humana (E) de la entidad. Manifiesta doña Lucrecia que el Hospital no le ha pagado su sueldo de febrero a mayo de 2001 ni la prima de servicio, esto conlleva a que ella no puede atender sus propias obligaciones ni las de su familia.

Problema jurídico:

¿Puede un empleador abstenerse de pagar salario y prestaciones sociales a sus trabajadores?.

Preguntas concretas:

¿Por qué el trabajo de doña Lucrecia tiene el carácter social?.

¿Qué es lo correlativo al principio de la obligatoriedad del trabajo?.

### **3.11 CASO 11 - CAMPO PLENO**

Eduardo y Martina son personas de la tercera edad, sin hijos y que se encuentran enfermos y en precarias condiciones económicas, pues viven de lo que le dan sus vecinos debido a que ellos no están en capacidad

de trabajar. Agregan que desde junio de 1967 trabajan y viven en la finca "Campo Pleno" ubicada en la Vereda Loma Alta (Silvania), donde ambos en calidad de mayordomos cuidan la finca de propiedad de Joaquín, en virtud de un contrato verbal de trabajo, presuntamente acordado con los padres de éste, quienes ya fallecieron.

A pesar de considerar que con el señor Joaquín existe una relación laboral, sostienen don Eduardo y doña Martina que nunca obtuvieron salario alguno ni fueron vinculados al sistema de seguridad social en salud. Como nunca han obtenido remuneración por sus labores y han permanecido durante muchos años en dicho lugar, carecen de cualquier medio necesario de subsistencia, sobreviviendo hasta ahora con los alimentos cultivados por ellos mismos y con la eventual ayuda de sus parientes y vecinos.

Finalmente, advierten que el señor Joaquín pretende sacarlos del sitio en el que viven porque el inmueble ha sido puesto en venta, lo cual también pone en peligro su derecho a la vivienda digna. Anotan que han sido amenazados, incluso con enviarlos a un asilo, si revelan a alguien la situación en que se encuentran.

Problema jurídico:

¿Un hijo de un empleador fallecido, puede desconocer el carácter laboral de un vínculo que unió a su padre con los trabajadores, a pesar de que él tampoco consideró que hubo contrato de trabajo a pesar de existir los elementos esenciales del mismo?.

Pregunta concreta:

Si fuera el Abogado de los mayordomos, ¿En qué fundamentaría su demanda, según los principios del Derecho Laboral?.

### **3.12 CASO 12 - LÁZARO**

El 17 de octubre de 2000 el señor Lázaro firmó un contrato de trabajo en donde constaba la exclusividad para grabar fonogramas con la Compañía Melodiosos Ltda. dedicada a la promoción de discos y temas musicales, estipulando que la duración sería por tres años.

Con antelación a la suscripción del contrato, el artista estuvo vinculado a la Sociedad Discos SUENA BIEN, la cual le expidió carta de libertad el 25 de septiembre de 1999, condicionada al cumplimiento, entre otras, de la grabación de cinco temas.

Por carta de enero 28 de 2001, el Gerente General de la Compañía Melodiosos comunicó su aceptación de que el señor Lázaro grabara los cinco temas en los primeros 15 días del mes de febrero de 2001.

El 1º de octubre de 2001 el Departamento Jurídico de Melodiosos le remitió una carta a Lázaro en la cual se resaltaba la circulación en el mercado de un Larga Duración titulado "Nubes Verdes", interpretado por el artista y producido por Discos SUENA BIEN, recordándole la cláusula de exclusividad y anunciándole la resolución inmediata del contrato, la no expedición de la "carta de libertad" y el no pago del saldo pendiente hasta la cancelación de los perjuicios ocasionados a la compañía disquera.

Problema jurídico:

¿Se viola la cláusula de exclusividad, si se demora un trabajador en cumplir con una tarea de su empleador anterior, la que fue autorizada para ejecutarse en determinado tiempo por su actual empleador con el que precisamente tiene pactada la exclusividad?.

Pregunta concreta:

¿Las cláusulas de exclusividad pugnan con el principio de la libertad del trabajo?. Fundamente su respuesta.

### **3.13 CASO 13 - COCOS Y COQUITOS S.A.**

El señor Rafael se vinculó laboralmente mediante contrato de trabajo a término indefinido, como Abogado de la entidad Cocos y Coquitos S.A., desde el 7 de abril de 1999 hasta el 16 de septiembre de 2001; concluyó sus actividades en la Dirección del Departamento de Cobranzas Judiciales, que organizó bajo su orientación personal y devengando un último salario diario de \$120.000, suma en la que no se incluyen algunos factores salariales como el recargo del 35% por trabajo nocturno que atendió por una hora diaria de lunes a viernes cada semana.

Por medio de escrito del 16 de septiembre de 2001 se terminó unilateralmente su contrato. Viendo la situación del país tal delicada, el señor Rafael viajó a Estados Unidos a hacer un postgrado en la Universidad de Florida, estando fuera del país dos años.

Problema jurídico:

¿Se puede exonerar un empleador de pagar los salarios y prestaciones sociales adeudados a su trabajador, porque éste está fuera del país por mucho tiempo?.

Pregunta concreta:

¿La compañía Cocos y Coquitos puede omitir el pago de las prestaciones sociales?. ¿Por qué?.

### **3.14 CASO 14 - CARACOLÍ**

El 24 de septiembre de 1999 fueron despedidos colectivamente en forma unilateral y sin justa causa, 221 trabajadores de la empresa **Caracolí**, todos cobijados por la Convención Colectiva y en su gran mayoría afiliados a organizaciones sindicales: 130 a SINTRACOLI y 55 a SINDICARACOL.

Problema jurídico:

¿Puede un empleador despedir colectivamente y sin justa causa, a un número alto de trabajadores afiliados a un sindicato?.



Preguntas concretas:

¿Qué principios se violaron por parte de la Empresa Caracolí?.

¿Cuáles son las consecuencias de este despido unilateral para Caracolí?.

### **3.15 CASO 15 - CERVECERÍA PALOMA**

Miguel labora desde el 18 de mayo de 1987 al servicio de la **Cervecería Paloma S.A.**, y desempeñaba el cargo de Supervisor de Ventas con sede en Sincelejo.

El 8 de enero de 1998 el Jefe de Relaciones Industriales de esa Cervecería informó por escrito al señor Miguel, que a partir del 9 de febrero de ese año se haría efectivo su traslado a la ciudad de Riohacha.

El señor Miguel se trasladó efectivamente a Riohacha, pero su compañera permanente y sus dos hijos menores no lo pudieron acompañar, pues estaban cursando en establecimientos educativos de Sincelejo, ella su tercer semestre de Contaduría y ellos su Educación Básica Primaria.

Problema jurídico:

¿Se viola el jus variandi si un trabajador acepta el traslado a otra ciudad y se debe ir sin su familia?.

Preguntas concretas:

Como Abogado de Miguel ¿Cuál sería el sustento jurídico para impedir su traslado?.

¿Estamos frente a la figura del *Jus variandi*? ¿Clasifíquelo?.

### **3.16 CASO 16 - PINCHINCA**

Pedro labora en la empresa PINCHINCA Constructores como Administrador de la misma desde el año 1999; gana como salario \$1'000.000; teniendo en cuenta la situación del país, el señor Marco le expresa que debe disminuir el salario para poder cubrir los gastos de los demás empleados, pagándole así la suma de \$800.000.

Problema jurídico:

¿Se entiende abuso del ius variandi la disminución que hace del salario un empleador a su trabajador, justificado por el cubrimiento de los

gastos de los demás trabajadores?.

Preguntas concretas:

¿Si fuera el Abogado de Pedro qué le diría?. Argumentos jurídicos.

¿Se está frente a la figura del *jus variandi*?. ¿Cuál sería?.

### 3.17 CASO 17 - MOTORITOS

Ana Lucia Peña trabaja para la sociedad Motoritos S.A. desde hace cuatro años. Por su buena labor y desempeño su Jefe Margarita la ascendió de cargo, pues ella era la jefe de Repuestos del Taller y ahora sería Jefe de Cómputo; esto le implicaría hacer turnos de cuatro horas más independiente de las ocho horas normales que trabajaba, y su salario sería el mismo.

Problema jurídico:

¿El ascenso en el cargo implica siempre el aumento salarial?.

Preguntas concretas:

¿Frente a cuál *jus variandi* se está?.

¿El ascenso en un cargo se podría equiparar al *jus variandi*?.

### 3.18 CASO 18 - COCADAS

Pedro tiene una fábrica de cocadas y contrató a Paco, Hugo y Luis, distribuidores de cocadas en la zona sur, centro y norte de la ciudad respectivamente. Pero al ver la gran demanda que había de su producto en el país, trasladó a Paco a la ciudad de Cali, a Hugo a la ciudad de Medellín y Luis sí se quedó en la ciudad de Bogotá, y asumiría todas las zonas.

Problema jurídico:

¿Puede un empleador recargar la labor de un trabajador, por haber trasladado a los demás a otras zonas?.

Preguntas concretas:

¿Qué *jus variandi* es el que Pedro invocó respecto de Paco y Hugo?.

¿Frente a cuál *jus variandi* se está respecto de Luis?.

¿Se viola algún principio laboral?.

### 3.19 CASO 19 - PEPELITOS

María trabaja como Empacadora del supermercado al por mayor

"PEPELITOS", pero como consecuencia de dicho trabajo María empezó a presentar unos dolores muy fuertes en la espalda, así que se dirigió a su médico quien le practicó exámenes y llegó a la conclusión que tenía una hernia discal. Al saber ésto su jefe, la incorporó como Digitadora del Centro de Cómputo, y como consecuencia su salario subió.

Problema jurídico:

¿Se viola el principio de igualdad si a una trabajadora, por estar enferma se le ubica en otro cargo y se le aumenta el salario?.

Preguntas concretas:

¿Cuál *jus variandi* es?.

¿Es valedero modificar las condiciones del contrato de trabajo por estar enfermo?.

### 3.20 CASO 20 - CONEJÍN

Marco es vendedor de la **Dulcería CONEJÍN**, pero desde hace dos años se ha presentado una grave condición económica, así que Roberto su Jefe, quiere cerrar la sucursal en donde él trabaja en Cali, y le manifestó que le reduciría el salario pues lo pondría en la ciudad de

Pitalito y los ingresos son muy bajos en esta sucursal.

Problema jurídico:

¿Puede un empleador trasladar a un trabajador a una zona marginada y reducirle el salario por esa razón?

Preguntas concretas:

¿Se está frente a un *jus variandi*?

¿Es una novación o una alteración?. Argumente su respuesta.

### **3.21 CASO 21 - AGUAS**

Merlinda es Secretaria en la firma de Abogados Aguas desde hace cuatro años, pero los últimos cuatro ha estudiado Derecho nocturno, y sus jefes la quieren ascender como Asistente Legal de dicha firma.

Problema jurídico:

¿Puede un empleador ascender de secretaria a asistente legal a un trabajador?

Pregunta concreta:

¿Qué clase de *jus variandi* es?. Fundamente su respuesta.

### 3.22 CASO 22 - FÚTBOL

Pedro trabaja en la oficina SEGUROS Y CONSULTORES desde hace dos años, al igual que Alonso y Ezequiel, desempeñando el cargo de Auxiliares Financieros en la Subgerencia Financiera; Marta, Jefe del Departamento, quiere hacer algunos cambios, pues su afición al fútbol ha creado cierta antipatía con Pedro porque éste es hincha de Millonarios y ella de Nacional, así que lo trasladó al Departamento de Cartera.

Problema jurídico:

¿Puede un empleador trasladar a un trabajador a un departamento inferior, para evitar problemas por causa de la afición al fútbol?.

Pregunta concreta:

¿Hay abuso del *jus variandi*?.

¿Cuáles serían los argumentos de Pedro para decir que no es un *jus variandi*?

### 3.23 CASO 23 - LOCUS PROMOCIONES

Milena es Ingeniera, salió de la universidad hace seis meses, y lleva un año trabajando con la Empresa Ingenieros Locus Promociones, pero se había comprometido a casarse dentro de dos semanas, pues su novio lo habían trasladado a Bogotá y ella estaba muy feliz. Carlos su Jefe le manifestó a Milena que sería trasladada a la ciudad de Medellín para ser jefe de un proyecto y tendría que irse en dos días.

Milena demandó a la empresa pues para ella se le están violando los derechos mínimos de toda persona y más a formar un hogar.

Problema jurídico:

¿Puede un empleador trasladar a un trabajador para ser jefe de un proyecto, si dicho trabajador contraerá nupcias en la ciudad?

Preguntas concretas:



¿Cuál sería el argumento de la Empresa Ingenieros Locus Promociones?.

¿Estamos frente a un abuso del *jus variandi* ?.

### 3.24 CASO 24 - PETROLEUM

Carlos es Periodista del Noticiero Petroleum de la ciudad de Santa Marta, desde hace días está amenazado, así que su jefe se vio en la necesidad de trasladarlo a la ciudad de Bogotá. Luego de dos meses su Jefe le informa la incorporación otra vez a la ciudad de Santa Marta, pero él muestra su negativa porque estar en Bogotá le ha traído muchos beneficios económicos y seguridad en su persona y su familia.

Problema jurídico:

¿Puede un empleador trasladar nuevamente a su trabajador, cuando hace apenas dos meses que lo hizo?.

Pregunta concreta:

¿Qué modalidad y clase de *variandi* es?.

### 3.25 CASO 25 - MILAGROS ELÉCTRICOS

Juan Pablo es Auxiliar Contable de la Empresa Milagros Eléctricos de Bogotá. En días pasados la Asamblea de la Empresa decidió reestructurar, de tal forma que las Áreas de Contabilidad y de Tesorería se unificaron, recortando así personal; como consecuencia Juan Pablo no sólo se dedica a ser Auxiliar Contable sino también autoriza los pagos.

Problema jurídico:

¿Por fusión de dependencias, puede un trabajador, en virtud del *jus variandi*, cumplir funciones de 2 cargos distintos?:

Pregunta concreta:

¿Es un *jus variandi* el que se presenta en el caso?. ¿Cuál?.

¿Juan Pablo puede argumentar que hubo novación?.

### 3.26 CASO 26 - AIRES

Parmenio es Vendedor de la Agencia de Viajes AIRES. Desde hace unos días hay incremento en las ventas fuera de Bogotá, así que le

programó su jefe Germán unos viajes a Medellín, Cali, Barranquilla, Cartagena y Cúcuta. Ésto le llevará cinco semanas fuera de su lugar de trabajo y debe irse en cinco días.

Problema jurídico:

¿Puede un empleador programar viajes a su trabajador sin avisarle anticipadamente, pero con razón suficiente?

Preguntas concretas:

¿Qué parámetros debe tener en cuenta Germán para tomar esta decisión?.

¿Es un *jus variandi* normal o excepcional?.

### **3.27 CASO 27 - LIMPIADORES CONTRA MANCHAS**

Matilde es Operaria de la empresa de **Limpiadores Contra Manchas Ltda.**, desde hace cuatro años. María Jefe de Matilde, la cambió de lugar de trabajo pues entró a la empresa una amiga de ella, y para María, su amiga tenía las aptitudes para reemplazar a Matilde, así que puso a Matilde a desarrollar labores de aseo.

Problema jurídico:

¿Por más de que haya una persona nueva que cumpla los requisitos para reemplazar a otra, puede utilizarse el *jus variandi* en detrimento de la que ya estaba vinculada inicialmente.

Preguntas concretas:

¿Estamos frente a un *jus variandi* funcional o una novación unilateral?

¿Es lícito que su Jefe imponga labores diferentes a las que Matilde venía desarrollando?

### **3.28 CASO 28 - ENTREGA RÁPIDA**

Mario presentó entrevista para Mensajero en el Correo Entrega Rápida. Días posteriores recibió una llamada de la Coordinadora de Recursos Humanos de la empresa, en la que le manifestaba su intención de contratarlo, advirtiéndole que leyera muy bien el contrato y sobre todo, la Cláusula Primera del mismo que decía: "*Faculta a Correo Entrega Rápida para alterar en cualquier tiempo y por cualquier circunstancia las condiciones del trabajo*".

Problema jurídico:

¿Puede una cláusula en un contrato de trabajo, autorizar de antemano al empleador para alterar en cualquier tiempo y por cualquier razón las condiciones del trabajo?

Preguntas concretas:

¿Esta cláusula es legítima?. Argumente su respuesta.

En el evento en que Mario fuera trasladado y se le desmejoraran las condiciones de trabajo, ¿Qué podría hacer?, ¿Cuál sería su argumento?.

#### 4. CONCLUSIONES

Esta investigación es muy concreta y específica en los temas de los Principios del Derecho Laboral y el Jus Variandi, por tanto se buscó facilitarle una obra al lector de carácter didáctico, para que una vez leída la parte teórica y con los conocimientos en la materia, pueda aplicar la metodología del caso práctico. No obstante, la información que se brinda al lector para el desarrollo de esta metodología, implica el análisis e interpretación de todas y cada una de las leyes y fallos jurisprudenciales que se trataron y se encuentran relacionados en la bibliografía.

También es evidente la importancia de haberle brindado al lector pautas jurídicas y doctrinales en los temas desarrollados, pues éste cuenta con una base más amplia de consulta, obviamente sin limitar al lector, sino precisamente buscando como objetivo, que él se incentive en consultar la jurisprudencia o los tratadistas que considere que desarrollan mejor

el tema. De esta forma adquirirá conceptos más amplios, precisos y puntuales en los temas de Principios del Derecho Laboral y *jus variandi*.

Ahora bien, concretamente respecto del tema de los Principios del Derecho Laboral, el lector podrá concluir que son presupuestos lógicos que le dan el fundamento a la materia laboral, los cuales solidifican y le dan firmeza, pese a la gran variedad de normas existentes. Al mismo tiempo para el lector será más fácil su estudio y comprensión, pues se hizo una clasificación de acuerdo con el sustento legal que tienen; por ende, pueden ser principios solamente constitucionales, principios solamente legales, principios constitucionales y legales y otros. Pero por más que hayamos hecho esta clasificación, es necesario que el lector tenga en cuenta que éstos poseen una ilación o armonía entre sí; por tanto, no se puede estudiar un principio de forma individual o excluyente de los demás sino en conjunto, pues se estaría cometiendo un grave error, ya que se convierten en el armazón fundamental del Derecho laboral.

Por lo que respecta al tema del *jus variandi* el lector logra esclarecer que por el tracto sucesivo del contrato de trabajo, y el dinamismo que tiene la relación laboral, hace que surjan permanentes modificaciones

las cuales tienen sustento jurídico, político, social o técnico, y por esto mismo es necesario estudiar su definición y alcance, esclareciendo así las diferentes clases de *jus variandi*, sus límites y sus efectos jurídicos.



## BIBLIOGRAFÍA

### LEGAL

**COLOMBIA, ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE.** Constitución Política de Colombia. Bogotá D.C. Legis (Hojas sustituibles), 2002.

**COLOMBIA. CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO.** Normas que lo modifican, reglamentan y adicionan. Decretos 2663 y 3743 de 1950 adoptados por la Ley 141 de 1961 como legislación permanente. Bogotá D.C. Legis (Hojas sustituibles), 2002.

**COLOMBIA. INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS.** Normas técnicas colombianas para la presentación de Tesis, Trabajos de Grado y otros documentos de investigación. Norma 1486 (Cuarta actualización). Santafé de Bogotá D.C: ICONTEC, febrero de 1999.

**ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT).** Convenio 111. Igualdad laboral. Ginebra. Ratificado por Colombia por medio de la Ley 22 de 1967.

### JURISPRUDENCIAL

**COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL.** Magistrado Ponente Antonio Barrera Carbonell. Sentencia C-1369 del 11 de octubre de 2000. Bogotá D.C: Sala Plena Corte Constitucional, 2000.

\_\_\_\_\_. Magistrado Ponente Cristina Pardo Schlesinger. Tutela Principio derecho al trabajo en condiciones dignas y justas. Sentencia T-1366 del 10 de octubre de 2000.

**COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL.** Magistrado Ponente Alejandro Martínez Caballero. Tutela el Principio de la Protección al Trabajo. Sentencia T- 1222 del 7 de septiembre de 2000.

\_\_\_\_\_. Magistrado Ponente José Gregorio Hernández Galindo. Tutela el Principio del Derecho a la Seguridad Social. Sentencia T-648 del 31 de mayo de 2000.

\_\_\_\_\_. Magistrado Ponente Alejandro Martínez Caballero. Principio de la Favorabilidad Laboral. Sentencia T-439 del 14 de abril de 2000.

\_\_\_\_\_. Magistrado Ponente José Gregorio Hernández Galindo. Tutela el Principio del Derecho al Trabajo. Sentencia T-238 del 3 de marzo de 2000.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Tutela el Principio de la Igualdad Laboral. Sentencia T- 177 del 24 de febrero de 2000.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Principio de la Irrenunciabilidad de los Derechos. Sentencia T-07 del 13 de enero de 2000.

\_\_\_\_\_. Magistrado Ponente Alfredo Beltrán Sierra. Tutela el Principio del Derecho a la Asociación. Sentencia T- 971 del 2 de diciembre de 1999.

\_\_\_\_\_. Magistrado Ponente José Gregorio Hernández Galindo. Tutela el Principio del Mínimo de Derechos y Garantías. Sentencia T- 577 del 10 de noviembre de 1997.

\_\_\_\_\_. Magistrado Ponente Fabio Morón Díaz. Tutela el Principio de la Libertad del Trabajo. Sentencia T - 328 del 15 de julio de 1994.

**COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.** Magistrado Ponente Germán Valdez Sánchez. *Jus Variandi*. Sentencia 10.728 del 15 de julio de 1998.

\_\_\_\_\_. Magistrado Ponente José Roberto Herrera. *Jus Variandi*. Sentencia 7420 del 7 de julio de 1995.

\_\_\_\_\_. Sentencia. Sala de Casación Laboral. Sección Primera. Bogotá D.E., septiembre 21 de 1982.

## DOCTRINAL NACIONAL

**CAMACHO HENRÍQUEZ, Guillermo.** Derecho del Trabajo. Tomo I. Bogotá D.E: Temis, 1961.

**CAMPOS R, Domingo.** Derecho Laboral Colombiano, Bogotá D.E: Temis, 1997.

**CERÓN DEL HIERRO, ANTONIO.** Introducción al Derecho del Trabajo. Bogotá D.C: Derecho Vigente, 1998.

**GARCÍA MUÑOZ, José Alpiniano.** Nota técnica sobre la Metodología del Caso en el Pregrado de Derecho. Bogotá D.C: Inédito, 1992.

**GONZÁLEZ CHARRY, Guillermo.** Derecho Individual del Trabajo. Bogotá D.C: Biblioteca Jurídica Diké, 1997.

**GUERRERO FIGUEROA, Guillermo.** Principios fundamentales del Derecho del Trabajo. 1ª ed. Bogotá, D.C: Leyer 1999.

\_\_\_\_\_. Compendio de Derecho Laboral. Tomo II. 1ª ed. Bogotá D.C: Leyer, 1995.

**LÓPEZ FAJARDO, Alberto.** Elementos del Derecho del Trabajo. Bogotá D.C: Universidad Sergio Arboleda, 1999.

**RAMÓN REAL, Alberto.** Principios Generales del Derecho. s.il: Depalma, 1988.

**RENGIFO, Jesús María.** La seguridad social en Colombia. Bogotá D.E: Temis, 1989.

**RODRÍGUEZ JULIO, Armando.** El Contrato de Trabajo. Bogotá D.C: Leyer, 2000.

## DOCTRINAL EXTRANJERA

**CABANELLAS, Guillermo.** Documento de trabajo. Vol.II. Buenos Aires: s.e, 1963.

**MONZÓN, Máximo.** Entorno al *Jus variandi*. En: Revista Argentina del Derecho al Trabajo. Buenos Aires, 1956.

**PLA RODRÍGUEZ, Américo.** Curso de Derecho Laboral. 1ª ed. Montevideo: Acali, 1976.