

JURISPRUDENCIA LABORAL

Por: HERNANDO RAMIREZ ARISTIZABAL

**Magistrado del Tribunal Superior de Medellín
Sala Laboral.**

CONTENIDO :

IUS VARIANDI (Art. 7o., aparte B, numeral 7o. del Decreto 2351 de 1965). Variaciones en la ejecución del contrato como resultado del poder de dirección de que está investido el patrono. Desmejora substancial en relación con el trabajador. Situación de crisis, generadoras de riesgo para la empresa.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA DE CESACION LABORAL

Reconstrucción No. 46.

ACTA No. 28.

**Magistrado Ponente: Dr. HUMBERTO DE LA CALLE
LOMBANA.**

**Bogotá. D. E., cinco (5) de agosto de mil novecientos
ochenta y seis (1986).**

Se decide el recurso de casación que interpuso JOAQUIN OSVALDO ORTEGA PEREZ, mayor y vecino de Medellín, contra la sentencia del 22 de marzo de 1985 del Tribunal Superior de la mencionada ciudad, por medio de la cual se absolvió a la COMPAÑIA COLOMBIANA DE TEJIDOS S.A. —COLTEJER— de las solicitudes hechas en la demanda, las cuales consistieron en lo siguiente:

Que se declarara que la Empresa incurrió en violación del contrato de trabajo por rebajar de categoría al actor en su puesto de trabajo y no permitirle ejecutar el oficio para el cual fue contratado. Esta desmejora determinó un despido indirecto. Que se lo reintegrará en las mismas condiciones y con las mejoras existentes al momento de la reinstalación. Que se declarara que no hubo solución de continuidad en el contrato de trabajo. Y que se le pagarán los salarios y prestaciones dejados de percibir, desde el momento

de la terminación del contrato, hasta cuando se hiciese efectivo el reintegro. Subsidiariamente pidió indemnización por "despido injusto indirecto" y pensión sanción, como condena de futuro.

Los hechos que fundan las anteriores solicitudes, fueron relacionadas así por el actor:

1. "Ingresé a prestar mis servicios a Coltejer, el día 29 de mayo de 1.972, al oficio de barrendero.
2. "Por mi esfuerzo, mi consagración, mis estudios y mis deseos de superación, así como mi eficiencia y responsabilidad demostrada, fuí ascendiendo dentro de la carrera administrativa, al oficio de inspector de calidad, oficio que corresponde en la actualidad a la clase 23.
3. "Con el pretexto de la situación de la industria textilera, se me envió a una licencia remunerada, licencia que por considerarla violatoria a la obligación que tiene el patrono de proporcionarme el oficio para el cual estaba contratado, aún con sacrificio de mi parte, propuse a la Empresa que se rotaran las licencias, pero como el problema no era realmente ese, sino el de aumentos salariales que había de hacernos la Empresa a los inspectores de calidad, se nos dejó a pesar de todo, a mí con otros compañeros, en la licencia.
4. "Esta situación se la expusimos en carta al doctor De Greif, no recibiendo respuesta alguna y después de varios meses, con una interrupción intermedia, fuimos llamados nuevamente a la Empresa.
5. Al llegar, se me ordenó que debía pasar al oficio de controles (operario) en el Departamento eléctrico, el cual es muy inferior categoría a mi oficio.
6. El señor Julio León Arcila, jefe del Departamento, en una reunión que nos hizo, nos manifestó que de todas maneras al recibir el puesto inferior, saldría perjudicado.
7. Luego, en otra reunión y luego por carta, la jefe de personal,

- doctora Marta Inés Urhán me manifestó que no podía especificar el oficio al cual íbamos mis compañeros y yo, pero que de todas maneras el salario básico no se afectaría.
8. No obstante las múltiples conversaciones con el jefe inmediato y varios directivos de la Empresa, aquel dejó de dirigirnos la palabra y la Empresa persistió en su posición y nos obligó a permanecer inactivos, sentados en nuestros escritorios en control calidad y se nos dejó de impartir orden de trabajo alguno.
 9. Fuí enviado de vacaciones y a mi regreso, continuó la misma posición de la Empresa, la que persistía en que yo estaba obligado a ejercer el oficio de controles en el Departamento Eléctrico y se continuó negando a impartirnos orden de trabajo alguna en mi oficio, dejándome inactivo.
 10. Optó la Empresa por realizarme una audiencia disciplinaria, en la que al final de ella se me dijo que mi "conducta" me hacía acreedor a la terminación del contrato de trabajo, pero que mi hoja de vida me hacía acreedor a una oportunidad, siempre y cuando dejara de persistir en mi posición, o sea que aceptara la desmejora de categoría que se me quería imponer.
 11. Con el objeto de que no se me tildara de falta de colaboración con la Empresa, ya que siempre me distinguí por mi buena voluntad y ánimo de cooperación, expuse a la Empresa que aceptaría la orden impartida, siempre que por escrito se me garantizara que sería temporal y no habría desmejora alguna.
 12. Aunque las palabras de la jefe de personal dijeran que no habría desmejora siempre se negó a darme la orden por escrito, aduciendo que la Empresa no podía hacer eso y con la experiencia por casos de dos compañeros me enseñaban que la desmejora sería permanente si no había una garantía por escrito, las cosas continuaron en el mismo estado.
 13. Como pasare el tiempo convencional que la Empresa tiene para decidir sobre el resultado de la audiencia y tampoco se

pronunciaba sobre mi petición y como persistía en la rebaja de categoría y como represalia continuaba obligándome a permanecer inactivo, siguiendo una conducta hostil y desmoralizante frente a los compañeros de trabajo en la Empresa, opté por dar por terminado el contrato de trabajo, a fin de que sea la justicia ordinaria quien decida.

14. Es de advertir, que no obstante la afirmación de la Empresa de que no se afectaba mi salario, tal vez sea cierto en el presente, pero en el futuro saldría gravemente afectado, porque el pago suplementario sería absorbido por los futuros aumentos, hasta quedar con el básico del oficio que estuviera desempeñando. Además, siempre fué extraña la conducta de la Empresa y por demás de mala fe, de no querer garantizar que no habría desmejora por escrito y que el traslado sería temporal.
15. Se me creaba además una grave incertidumbre y no podría tener seguridad ante la negativa de garantía por escrito, de que realmente no habría desmejora definitiva.
16. Al momento de la terminación del contrato, devengaba un salario de \$ 25.000,00 mensuales.

La contestación de la demanda no fué aportada de nuevo al proceso reconstruído, pero a juzgar por las referencias contenidas en los fallos de primero y segundo grado, COLTEJER se opuso a las pretensiones del actor.

EL RECURSO

La demanda busca el quebranto total de la sentencia a fin de que se revoque parcialmente la de primer grado ordenando el reintegro del trabajador "en las mismas condiciones de trabajo y salario, o mejores, a las que tenía al momento de su despido indirecto y a los salarios dejados de percibir desde el momento de su desvinculación, hasta que se haga efectivo su reintegro, declarándose a la vez que no ha habido solución de continuidad en su contrato de trabajo. Subsidiariamente que se confirme la providencia del a-quo".

PRIMER CARGO

“Acuso la sentencia impugnada de ser violatoria de la Ley sustancial, por aplicación indebida, a través de errores de hecho, de los artículos 63, 1.508, 1.494, 1.502, 1.510, 1.618, 1.602 y 1.604 del C. C. y 1o., 9o., 13, 14, 16, 28, 51, 55, 56 y 58 del C. S. T. y artículo 8o. del Decreto Ley 2351 de 1965.

“Los errores de hecho fueron:

“No dar por demostrado, estándolo, que el oficio de Ayudante en Controles, era inferior en categoría al oficio de Inspector de Calidad”.

“No dar por demostrado, estándolo que la Empresa incurrió en despido indirecto injusto, al desmejorar en categoría moralmente a su trabajador, no garantizándole además idóneamente con claridad el oficio y funciones que desempeñaría y la temporalidad del mismo, así como no garantizarle que el término de la temporalidad, le asignaría el mismo puesto u otro igual o de superior categoría.

“No dar por demostrado estándolo que con ese cambio, se desmejoraría al trabajador en su moral y en sus condiciones de trabajo.

“No dar por demostrado estándolo que con lo anterior, se colocaba al asalariado en situación de despido indirecto.

“Dar por demostrado sin estarlo, que no existía desmejora en el cambio de oficio.

“Y, dar por demostrado, sin estarlo que había justa causa para desmejorar al demandante en su moral y en sus condiciones de trabajo.

“Las pruebas mal apreciadas fueron:

- a. Las comunicaciones obrantes de folios 10 a folio 13.
- b. La comunicación de folio 17, reconocida a folio 43.

- c. La diligencia de inspección judicial, obrante de folio 50 a 59.
- d. Las declaraciones de Jaime Alberto Gaviria folio 35 a 39, de Martha Inés Urhán Gil de folio 39 vto. a folio 43 vto”.

SE CONSIDERA

Lo que se ha debatido durante el presente litigio es el fundamento que tuvo el actor para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa imputable al patrono. Específicamente la norma concreta aplicable a este asunto es el artículo 7o del Decreto 2351 de 1965, aparte b) numeral 7o. que dice: “Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo b) Por parte del trabajador: 7o. La exigencia del patrono, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató ”.

El recurrente omite citar esta norma dentro de las que él consideró violadas por el Tribunal. En esta materia, se limitó a mencionar el artículo 8o. de tal Decreto que no establece cuáles son tales causas justificativas, sino que regula las indemnizaciones que deben ser pagadas en caso de que el despido no se halle justificado.

Dadas las especiales características del recurso de casación, tal omisión resulta insalvable.

El cargo no podrá prosperar.

Pero por otro lado, aun si se pudiese hacer caso omiso de lo ya dicho, tampoco encontraría la Corte los errores manifiestos que el casacionista atribuye a la sentencia. Las pruebas documentales, en relación con la supuesta desmejora del trabajador solo contienen las propias afirmaciones del actor, insuficientes para fundamentar un yerro de tal naturaleza. Y respecto de la inspección judicial, la cual habría que analizar despojada de las declaraciones de testigos recibidas durante ella, solo establecen un indicio leve —las curvas de salarios—, respecto de la merma de categoría del oficio asignado. Tal indicio, ni es susceptible de analizar en casación laboral, ni puede constituir el error ostensible que se requiere para romper el fallo.

El ataque es ineficaz.

SEGUNDO CARGO

“Acuso la sentencia de ser violatoria de la Ley sustancial de carácter laboral, por infracción directa de los artículos 1o., 8o., 9o, 16, 23, 28, 50, 51, 55, 56 y 58 del Código Sustantivo del Trabajo y artículo 17 de la Constitución Nacional.

“La infracción consiste en la aplicación contraria de los mandatos legales de las normas que protegen al trabajador, el contrato de trabajo que es ley para las partes y las que regulan las relaciones obrero patronales.

DEMOSTRACION :

“El sentenciador le da una aplicación distinta y un alcance al *ius variandi*, que no tiene.

“El *ius variandi* le da la facultad al patrono de cambiar, promover, disponer su trabajo y la organización de la producción conforme a sus necesidades, pero limitado por los derechos del trabajador, a quien no se le puede desmejorar en categoría o salario, ni tampoco que se le lesione en su dignidad personal, su moral o sus convicciones religiosas o políticas.

Mediante esa facultad, el patrono puede cambiar de oficio al trabajador, promoviéndolo a un puesto SIMILAR O DE SUPERIOR CATEGORIA, disponer las funciones que deba desempeñar, pero siempre dentro de esos límites.

“Para que el patrono pueda desmejorar las condiciones de trabajo para el trabajador, desmejorarlo de categoría, suspenderlo temporal o definitivamente en sus funciones, las normas laborales le entrega las herramientas y los medios precisos y necesarios para ello.

“Cuando sobrevienen circunstancias de fuerza mayor, ajenas a la voluntad del patrono el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, le proporciona los medios y los procedimientos adecua-

dos para el fin perseguido que es la protección de la Empresa.

“Y, no existiendo justa causa, al menos comprobada, el Artículo 8o. del Decreto Ley 2351 de 1.965, le proporciona la forma de terminación del contrato, sin mas consecuencias que el pago de la indemnización por despido.

“Pero decir, que por el ius variandi facultaba al patrono ‘por las circunstancias’, para modificar el contrato desmejorando al trabajador en sus condiciones y lesionando su moral, es darle un alcance ilimitado, una patente de corso como dije anteriormente, siendo una pligrosa arma para abusos patronales en contra de los trabajadores, sin que ello le comporte responsabilidad”.

SE CONSIDERA

La infracción directa supone la inaplicación de la norma, porque el Juez se rebela contra su mandato, o porque simplemente la desconoce, o porque al juzgar equívocamente el ámbito temporal de validez de aquella, ignora su existencia.

Si el propio recurrente afirma que “el sentenciador le da una aplicación distinta y un alcance al ius variandi, que no tiene”, es evidente que el cargo ha sido mal formulado y que debe desecharse.

TERCER CARGO

“Acuso también la sentencia de ser violatoria de la Ley sustantiva de carácter laboral, por errónea interpretación de los artículos 28, 50 y 51 del Código Sustantivo del Trabajo, por el concepto equivocado que de los mismos se tuvo.

“Para su demostración, me ciño a los argumentos y demostraciones presentadas para los cargos anteriores.

“Por lo expuesto, reitero mi solicitud de que se case totalmente la sentencia impugnada y en sede de instancia, la Honorable Corte revoque parcialmente la sentencia de primera instancia concediendo el reintegro en las condiciones y términos ya expresados”.

SE CONSIDERA

Bastaría decir que el fallo discutido no se basa en las normas mencionadas, ya que ni es un caso de revisión o suspensión del contrato de trabajo, ni se ha hecho partícipe al trabajador de las pérdidas del patrono, para concluir que el ataque carece de eficacia pues mal pueden haberse interpretado en forma errónea normas que no sirvieron de fundamento a la sentencia.

La doctrina ha distinguido cabalmente el fenómeno de revisión del contrato (artículo 50 del Código Sustantivo del Trabajo) del que proviene el llamado *ius variandi*. Mientras el primero alude a alteraciones esenciales en el contrato, el segundo se predica de cambios menores respecto al modo de cumplir las obligaciones materia de la relación laboral; es decir, se trata de variaciones accidentales o secundarias. No se planteó en el fallo recurrido la primera de las instituciones mencionadas. Por tal razón, el ataque se frustra por sustracción de materia, puesto que si a la decisión se llegó por parte del Tribunal, sin necesidad de echar mano de la revisión del contrato, mal pueden haberse malinterpretado las normas que la regulan.

No obstante, puede agregarse lo siguiente :

Ordinariamente se ha admitido el derecho del patrono a introducir variaciones en la ejecución del contrato como resultado del poder de dirección de que aquel está revestido. Aunque es difícil formular una teoría completa, que resuelva por sí sola la infinidad de casos que se presentan en esta materia, tanto la doctrina como la jurisprudencia han determinado que esa potestad patronal tiene ciertos límites que se derivan primordialmente de dos circunstancias: que desde el punto de vista del empleador, no se ejerza sin motivo, *ad libitum*, o como disfraz de procedimientos disciplinarios encubiertos. Y que desde la perspectiva del trabajador, las variaciones no signifiquen desmejora substancial de sus garantías. En el presente caso se discute la aplicación de tales límites. Al escoger el casacionista la vía directa, ha aceptado para los efectos autónomos del presente cargo, los fundamentos fácticos de la sentencia. En tales condiciones, es necesario concluir que el Tribunal no malinterpretó las normas ni los principios que informan la institu-

ción jurídica del *ius variandi*, puesto que entendió rectamente que no se trataba de una facultad ilimitada del patrono como se puede establecer en las siguientes transcripciones del fallo de segundo grado:

"Sabido es que el patrono goza dentro de su poder directivo, de facultades para reorganizar su empresa, atendiendo las directrices que enruten en mejor forma su economía, para así evitar posteriores problemas. Obviamente que tal potestad no es ilimitada, por ello si como ocurrió en el sub-lite, se hizo uso de tal derecho, alegando el tratar de conjurar una crisis de la empresa reubicó 'temporalmente' al actor en otro cargo, sin desmejorar su salario, no puede considerarse como una conducta patronal inconsecuente. El patrono goza de un poder subordinante y direccional que define el principio jurídico conocido en materia laboral con el nombre de El *jus variandi*, pero que en el caso a estudio no se muestra ilimitado, por el contrario ameritó la prueba testimonial que obedecía a motivos de orden técnico, económico y similares, no desatendiéndose tampoco lo pertinente a la temporalidad o permanencia que el cambio implicaba. El cambio no se hizo por *simple decisión del patrono*, no obedeciendo a ningún aspecto funcional, es mas se respetó el salario del trabajador por lo tanto, puede concluirse que estaba autorizada la empresa demandada para asignar una nueva función al demandante, distinta de la que venía desempeñando, por razones o hechos que se encuentran justificados, y consecuentes con lo dicho carece de justificación la renuncia 'provocada' que presentó el actor".

Por otro lado, tampoco encontró el Tribunal desmejora substancial en relación con el trabajador, cuando en el fallo expresamente deja constancia de que el traslado era temporal, que se respetaba el salario básico y la entidad demandada puso a disposición del trabajador los medios para que continuara ejecutándose el contrato de trabajo dentro de un marco de legalidad.

Capítulo especial merece la situación de crisis a que alude constantemente el fallo, cuya ocurrencia no puede ser discutida a través del presente cargo, por haberse utilizado la vía directa. La doctrina ha encontrado el llamado *ius variandi* excepcional cuando

surgen situaciones extraordinarias, generadoras del riesgo para la Empresa. En este caso aparece un elemento nuevo: no solo ahora la potestad de dirección del patrono, sino el deber de colaboración que pesa sobre el trabajador. Se busca conciliar el derecho del trabajador con la necesaria continuidad y supervivencia de la Empresa. En este caso, los límites del *ius variandi* se tornan menos exigentes. No hubo interpretación errada, entonces, cuando el Tribunal encontró que por haberse presentado una situación de crisis, el trabajador estaba obligado a aceptar la destinación que, con carácter temporal, determinó Coltejer.

El cargo no tiene eficacia.

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley, N O C A S A la sentencia de fecha 22 de marzo de 1985 dictada por el Tribunal Superior de Medellín en el presente proceso.

Sin costas en el recurso.

COPIESE, NOTIFIQUESE Y DEVUELVA EL EXPEDIENTE
AL TRIBUNAL DE ORIGEN

Firmado:

HUMBERTO DE LA CALLE LOMBANA

RAFAEL BAQUERO HERRERA JUAN HERNANDEZ SAEZ

BERTA SALAZAR VELASCO
Secretaria