

TEMA: IUS VARIANDI- El empleador está facultado para modificar el horario dentro del cual el trabajador debe desarrollar la labor para la cual fue contratado. /

TESIS: (...) La CSJ SCL ha tenido la oportunidad de pronunciarse frente a las facultades reconocidas al empleador, permitiendo el ejercicio del Ius Variandi frente a circunstancias que no afecten el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador, específicamente frente a la posibilidad de cambiar el horario de trabajo. (En desarrollo de la subordinación propia de los contratos de trabajo y del denominado ius variandi, ha legitimado el cambio patronal unilateral de algunos de los aspectos de la relación de trabajo, tales como el horario, siempre y cuando no se afecten de manera radical las condiciones esenciales de la misma o se vulnere la dignidad del trabajador o los derechos mínimos establecidos en las disposiciones laborales. SL 14991 Rad. 44268 del 19/10/2016 M.P RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO) La Corte señaló al respecto que: ...con las limitaciones respecto a las condiciones esenciales del contrato de trabajo, al honor, a la dignidad, a la seguridad y a los derechos mínimos del trabajador, el empleador está facultado para modificar el horario dentro del cual el trabajador debe desarrollar la labor para la cual fue contratado. (CSJ SL, 31 jul. 2007, rad. 28097)

MP. JAIME ALBERTO ARISTIZÁBAL GÓMEZ

FECHA: 15/06/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

Medellín, junio quince (15) de dos mil veintitrés (2023)

La **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, conformada por los Magistrados Jaime Alberto Aristizábal Gómez quien actúa como ponente, John Jairo Acosta Pérez y Francisco Arango Torres, procede a dictar sentencia de segundo grado, dentro del proceso ordinario radicado con el número 05001310502220160125901, promovido por la señora **MARÍA MAGDALENA SUAREZ MANCIPE**, en contra de la **SOCIEDAD CLUB CAMPESTRE EL RODEO S.A.**, con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante frente a la sentencia emitida el 15 de agosto de 2018 por el Juzgado Veintidós Laboral del Circuito de Medellín.

De conformidad con el numeral 1° del artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...” se toma la decisión correspondiente mediante providencia escrita número **181**, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

ANTECEDENTES

Pretende la demandante se declare que la decisión tomada por su empleador para el mes de agosto/2016 en virtud de la cual se suprimió el trabajo habitual de la demandante los días domingo y festivos constituye un abuso del derecho; consecuentemente, se condene a la demandada a reinstalar a la demandante en su jornada laboral habitual como porcionadora, tal y como existió durante toda su vida laboral; al pago de los recargos por trabajo habitual los domingos y los reajustes de las prestaciones sociales.

Como fundamento de sus pretensiones expuso la demandante que suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la sociedad demandada el 30/09/1991, que actualmente desempeña el cargo de porcionadora, con una remuneración salarial de \$299.701 semanales, y con un horario laboral de martes a domingo, descansando los días lunes.

Que a partir del 30/08/2016 la empresa demandada de manera unilateral le suprimió el trabajo en 2 domingos al mes, y todos los festivos, lo que le genera una disminución o desmejora salarial, constituyendo en un abuso del derecho por parte del empleador, y más cuando la demandante se encuentra a portas de alcanzar la edad exigida para acceder a la pensión de vejez y su IBL se vería afectado.

Respecto al libelo genitor, la sociedad demandada en su oportunidad procesal expuso:

Que es cierta la existencia de la relación laboral entre las partes, el cargo desempeñado y el salario devengado; que no es cierto que la demandante siempre se haya desempeñado dentro del mismo horario, pues la actora ha cumplido varias jornadas de trabajo.

Que no se puede considerar una desmejora al contrato laboral el hecho que la demandante no labore los días domingos, pues éstos no formar parte de la

jornada ordinaria, y más cuando el empleador puede variar o cambiar el horario de trabajo de sus empleados de conformidad con la facultad del ius variandi que le otorga el contrato de trabajo.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

DECLARÓ probada la excepción de inexistencia de la obligación de reinstalar a la demandante en la jornada laboral a la que alude la demanda y **ABSOLVIÓ** a la sociedad demandada de todas las pretensiones formuladas por la parte demandante, y **Condenó** en Costas Procesales a la demandante y a favor de la sociedad demandada.

RECURSO DE APELACIÓN PARTE DEMANDANTE

Que no desconoce que el empleador puede modificar las condiciones del contrato laboral, ellas sustentadas en el Ius Variandi, pero que dichas facultades no son absolutas, pues al eliminar el trabajo dominical a la demandante se presenta un abuso del derecho, generando un perjuicio económico a la actora el cual se ve reflejado no solo en su salario sino también en el IBC al SGP.

Sin alegatos de conclusión en esta Sede.

PROBLEMA JURÍDICO

Determinar si la supresión del trabajo dominical a la demandante constituye un verdadero abuso del derecho o si, por el contrario, dicho actuar este cimentado en las facultades atribuidas al empleador, enmarcadas dentro del Ius Variandi.

CONSIDERACIONES

El artículo 23 del CST frente a las facultades otorgadas al empleador establece:

Elementos esenciales

1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurran estos tres elementos esenciales:

a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;

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

Ahora, la CSJ SCL ha tenido la oportunidad de pronunciarse frente a las facultades reconocidas al empleador, permitiendo el ejercicio del Ius Variandi frente a circunstancias que no afecten el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador, específicamente frente a la posibilidad de cambiar el horario de trabajo, al señalar:

- SL 14991 Rad. 44268 del 19/10/2016 M.P RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO señaló:

*En torno a los temas que se mencionan en el cargo, resulta prudente comenzar por resaltar que esta Sala de la Corte, en desarrollo de la subordinación propia de los contratos de trabajo y del denominado ius variandi, ha legitimado el cambio patronal unilateral de algunos de los aspectos de la relación de trabajo, **tales como el horario**, siempre y cuando no se afecten de manera radical las condiciones esenciales de la misma o se vulnere la dignidad del trabajador o los derechos mínimos establecidos en las disposiciones laborales. En la sentencia CSJ SL, 31 jul. 2007, rad. 28097, la Corte señaló al respecto que:*

*...con las limitaciones respecto a las condiciones esenciales del contrato de trabajo, al honor, a la dignidad, a la seguridad y a los derechos mínimos del trabajador, **el empleador está facultado para modificar el horario dentro del cual el trabajador debe desarrollar la labor para la cual fue contratado.***

...

*En concordancia con lo anterior, la Corte no puede suscribir una tesis como la que defiende la censura, relativa a que las cláusulas iniciales del contrato de trabajo son inmodificables de manera unilateral, en la medida en que, por el respeto a la libertad contractual, las reformas siempre deben constar por escrito y provenir de un acuerdo entre las partes. **Ello en virtud de que, como anteriormente se mencionó, por la naturaleza especial del contrato de trabajo y sus diferencias sustanciales respecto de los contratos civiles y comerciales, en desarrollo del poder subordinante y por razones de eficiencia, racionalización de la producción y organización de la empresa, etc., es posible para el empleador alterar unilateralmente algunas de las condiciones no esenciales de la relación de trabajo, sin que le sea oponible la libertad contractual o algún principio de bilateralidad en las reformas.** Esta Sala de la Corte, en sentencias como la CSJ SL, 2 sep. 2008, rad. 31701, ha señalado al respecto que,*

*...siendo el ius variandi un derecho del empleador, en aquellos eventos en donde estime pertinente hacerlo efectivo, en principio no requiere de la anuencia o el consentimiento previo del trabajador, pues se itera, **son facultades que el empleador puede ejercitar de manera unilateral, siempre y cuando, desde luego,** no afecte el respeto del honor, de la dignidad, de la seguridad y de los derechos mínimos del trabajador y al dimanar de la potestad subordinante del empleador se genera en todo contrato de trabajo sin necesidad de estipulaciones expresas. Se trata de que el empleador puede modificar por su cuenta algunas de las condiciones a las que se sometió originalmente el empleado, sin que ello implique un cambio de contrato ni violación del mismo...*

(Negrillas y Subrayas de la Sala).

MATERIAL PROBATORIO

PRUEBA DOCUMENTAL:

- Copia del contrato laboral a término indefinido suscrito entre las partes el 30/09/1991 dentro del cual se señala:

... OCTAVA: EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada ordinaria de ocho (8) horas diarias y de cuarenta y ocho a la semana, en los términos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente...

- Carta suscrita por la empleadora Club el Rodeo el 30/08/2016 dirigida a la demandante mediante la cual se informa la nueva jornada laboral:

...Nos permitimos manifestarle que su jornada de trabajo, por necesidades del servicio, a partir del día 30 de agosto de 2016 será semanalmente así: de lunes a sábado 48 horas semanales, la siguiente semana de martes a domingo 48 horas semanales y así sucesivamente se intercalan 1 semana de lunes a sábado y una semana de martes a domingo...

- **PRUEBA TESTIMONIAL**

- Señor Luis Enrique Vargas Agudelo (testigo parte demandada y director de Operaciones de la empresa demandada).

Manifiesta que en la empresa existen 2 porcionadoras, las cuales laboraban de martes a domingo, y descansaban ambas el lunes, pero dado el incremento de afiliados y eventos el día lunes, se determinó que un porcionador descansaba

un domingo y el otro el lunes, y a la otra semana se intercalaba el día de descanso, ello en aras de rotar el día de trabajo y el día de descanso cada fin de semana, dadas las nuevas necesidades del servicio, pues antes no se prestaba servicio los días lunes.

De los medios de convicción obrantes en el expediente analizados a la luz de la sana crítica, y en aplicación del principio de libre apreciación de las pruebas consagrado en el artículo 61 del CPT y de la SS, considera esta Sala que las partes de común acuerdo suscribieron un contrato laboral a término indefinido el 30/09/1991 mediante el cual acordaron una jornada laboral de 48 horas a la semana, sin que dicha estipulación consagre de forma expresa que la jornada laboral tiene que ser ejecutada ineludiblemente de martes a domingo, por ende la carta de modificación de la jornada laboral suscrita por el empleador el 30/08/2016 y dirigida a la demandante no altera en parte alguna su jornada de 48 horas a la semana; es decir, no se afecta de manera radical las condiciones esenciales del contrato ni se vulnera la dignidad del trabajador o los derechos mínimos establecidos en las disposiciones laborales, ni mucho menos podría entenderse como una atribución arbitraria e ilimitada del empleador, pues dicha actuación no va en contra del poder legítimo o facultad que tiene el empleador para ejercer el *Ius Variandi*, esto es, la facultad del empleador para realizar los cambios necesarios en cuanto al sitio de trabajo, la cantidad, calidad de la producción y su organización; pues dicha prerrogativa está limitada a realizar las modificaciones necesarias para mejorar la necesidad y prestación del servicio.

En otras palabras, dicha potestad, es legítima en la medida en que resulta necesaria para que el empresario pueda organizar y dirigir el recurso humano en aras de optimizar el resultado de la empresa (CSJ SL4427-2014, SL12593-2017)” - C.S.J. Sala de Cas. Lab, en SL 21655, Rad 49496 del 8 de noviembre de 2017, M.P Ana María Muñoz Segura-.

Finalmente, y no por ello menos importante, es imperioso resaltar que la parte demandante no censura ni controvierte las razones en las que fundamentó la sociedad demandada para modificar la jornada laboral (necesidad del servicio), pues solo se limitó a señalar que dicho cambio de jornada le generó un perjuicio económico el cual se veía reflejado no solo en su salario sino también en el IBC al SGP, supuesto que no fue demostrado al interior del proceso, pues no existe

prueba documental que respalde su dicho, dado que las colillas de pago aportadas al interior del proceso, solo permite colegir el valor del recargo dominical, sin que sea posible determinar el valor devengado mensual. Ahora si aun en gracia de discusión se determinara el valor antes referido, considera la Sala que en nada cambio la absolución planteada, pues las horas extras o recargos dominicales no constituye un elemento esencial del contrato laboral que no pueda ser modificado por el empleador.

En consecuencia, se confirmará la absolución en este sentido, por las razones expuestas.

Costas Procesales en esta instancia a cargo de la parte demandante y a favor de la demandada, al no prosperar el recurso de apelación interpuesto. Se fijan como agencias en derecho en esta sede, la suma de 1 SMLMV.

En mérito de lo expuesto, la **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Veintidós Laboral del Circuito de Medellín el 15 de agosto de 2018, promovido por la señora **MARÍA MAGDALENA SUAREZ MANCIPE** en contra de **La Sociedad CLUB CAMPESTRE EL RODEO S.A**, conforme a lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

SEGUNDO: Costas Procesales en esta instancia a cargo de la parte demandante y a favor de la demandada, al no prosperar el recurso de apelación interpuesto. Se fijan como agencias en derecho en esta sede, la suma de 1 SMLMV.

Lo resuelto se notifica por **EDICTO**.

Se ordena regresar el expediente al Juzgado de origen.

Los Magistrados,

Jaime Alberto Aristizábal Gómez

John Jairo Acosta Pérez

Francisco Arango Torres

Firmado Por:

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **91f5271820b5030f42f382515ab4b7f82e272a07915fbaa543c1dcb7969eeffd**

Documento generado en 15/06/2023 02:31:07 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>