



### IUS VARIANDI: FACULTAD NO ABSOLUTA DEL EMPLEADOR

En el ámbito laboral, es común que los trabajadores asuman nuevas funciones con el tiempo. Pero ¿hasta qué punto puede un empleador modificar las tareas de un empleado sin cambiar las condiciones esenciales de su contrato? Aunque el *ius variandi* se reconoce como una facultad del empleador, su ejercicio debe ser razonable, sin vulnerar la dignidad ni los derechos de los trabajadores. Así lo estableció la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en su sentencia del 2 de septiembre de 2008.


La Corte Suprema recordó que el *ius variandi* permite modificar aspectos como funciones, horarios o lugar de trabajo, siempre que estos cambios no alteren la esencia del contrato. En otras palabras, el empleador puede reasignar tareas dentro del mismo nivel jerárquico y sin afectar la remuneración del trabajador. No obstante, esta facultad tiene límites claros, pues unilateralmente no puede reducirse el salario del trabajador y no puede cambiarse su cargo o categoría de forma unilateral, en razón a su esencialidad en el contrato de trabajo que requerirá la aceptación expresa del trabajador mediante un *otrosí* o acuerdo adicional.

En su fallo, la Corte hizo énfasis en que el *ius variandi* debe ejercerse de manera proporcional, razonable y respetando las condiciones laborales pactadas en el contrato. De lo contrario, modificaciones sustanciales podrían dar lugar al reconocimiento de un segundo contrato paralelo con el mismo empleador.

El caso estudiado por la Sala de Casación Laboral de la Corte involucró a un trabajador que demandó a su empleador alegando la existencia de dos contratos laborales simultáneos: uno como Asistente de Gerencia y otro como abogado. Argumentaba que, además de sus funciones administrativas, también le habían asignado labores de asesoría jurídica, lo que, a su juicio, constituía una relación laboral independiente.

A pesar de ello, tanto el Tribunal Superior de Bogotá como la Sala Laboral de la Corte concluyeron que las tareas jurídicas formaban parte de su contrato inicial. Es decir, no existían dos vínculos laborales distintos, sino que las nuevas funciones se enmarcaban en el ejercicio legítimo del *ius variandi*, sin que esto implicara la necesidad de suscribir un nuevo contrato.

En este caso, la Corte determinó que el demandante conocía desde el inicio que su contrato incluía la cláusula que facultaba al empleador para ejercer el *ius variandi*. Además, concluyó que la asignación de tareas jurídicas no modificó su categoría ni su sueldo, por lo que no se configuró la existencia de un segundo contrato de trabajo.



La Corte Suprema aclaró que un uso desproporcionado del *ius variandi* podría dar lugar a la configuración de dos contratos simultáneos con el mismo empleador, siempre que se cumplan ciertos requisitos. Según su jurisprudencia, para que un trabajador pueda tener dos contratos paralelos deben concurrir las siguientes condiciones: i) diferencia en las funciones entre cada contrato, pues debe implicar tareas completamente distintas, ii) separación del tiempo del trabajador, en tanto no puede existir superposición en los horarios o jornadas laborales, y iii) debe acreditarse una independencia entre contratos, señalando que cada relación debe funcionar de forma autónoma y separada la una de la otra. Si no se cumplen estas condiciones, se presume que las nuevas tareas asignadas son parte del contrato preexistente, en virtud del *ius variandi*.

Tras analizar la prueba documental, la Corte concluyó que el trabajador cumplía ambas funciones dentro de la misma jornada laboral y bajo la misma relación de subordinación. Por lo tanto, no existía evidencia suficiente para reconocer un contrato independiente como abogado.

En consecuencia, se ratificó la decisión del Tribunal, confirmando que las funciones jurídicas asignadas al trabajador fueron una manifestación válida del *ius variandi* y no una relación laboral aparte.

Este fallo reafirma los alcances y límites del *ius variandi*, dejando claro que el hecho de asumir nuevas funciones no siempre significa que exista un nuevo contrato de trabajo.

En caso de requerir acompañamiento para un ejercicio razonable de la facultad que como empleador se le reconoce, no dude en ponerse en contacto con nosotros, pues desde Scola Abogados podremos brindarle asesoría jurídica estratégica para estos casos.

**Por: María Camila López Beltrán**

[mclopez@scolalegal.com](mailto:mclopez@scolalegal.com)

22 de abril de 2025