

**TEMA: IUS VARIANDI** - Es la facultad que tiene el empleador por su poder subordinante, de variar de forma unilateral las condiciones que inicialmente se acordaron en el contrato de trabajo. Este exige que el empleador justifique la necesidad y la pertinencia de las modificaciones o cambio de condiciones, sobre todo en los casos en que el trabajador puede resultar afectado. **/SUSPENSION DEL CONTRATO** - Aunque el empleador no debe solicitar autorización al Ministerio del Trabajo para efectuar la suspensión contractual por fuerza mayor o caso fortuito, el principio constitucional de especial protección y asistencia impone que el empleador demuestre que el hecho que motivó la suspensión constituyó un evento de fuerza mayor o caso fortuito y la facultad de suspensión del contrato laboral no puede ser ejercida de forma abusiva.

**HECHOS:** Solicita el demandante que se declare que las conductas en que ha ocurrido la accionada en ejercicio de su potestad contractual como empleador han constituido acoso laboral, por tanto, se ordene el cese de los actos hostiles. Se condene a la pasiva al pago de perjuicios morales con ocasión del acoso laboral y a título del restablecimiento del derecho la suma de 100 SMLMV, las multas que se encuentren prescritas en la ley y las cosas y gastos del proceso. En sentencia proferida el siete (7) de mayo del año dos mil veinticuatro (2024) el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bello, absolvió a la empresa accionada de todas las pretensiones invocadas en su contra. (...) Debe la sala determinar si se consolido el acoso laboral manifestado por la parte demandante.

**TESIS:** Es importante precisar que, dentro de los elementos del contrato laboral, se encuentra el poder subordinante, rector del empleador, que nunca puede ir en contra de la dignidad ni de los derechos inherentes al trabajador. Esta facultad, que se traduce en la posibilidad de mutar las condiciones contractuales, se denomina IUS VARIANDI, consistente, básicamente en la prerrogativa del empleador, para modificar unilateralmente el modo, lugar, cantidad o el tiempo del trabajo. Pero se insiste, que la potestad no es ilimitada ni arbitraria, pues se restringe al respeto a los derechos fundamentales del trabajador, a su honor y dignidad, de la manera como lo describe el artículo 23 del CST literal b., y se precisó en la sentencia C 397 de 2006, que declaró exequible ésta disposición: “8. Una de las manifestaciones notables del poder subordinante del empleador en la relación laboral es el llamado ius variandi o facultad de modificar las condiciones de trabajo del trabajador, en cuanto al modo, lugar, tiempo o cantidad de trabajo, la cual debe ser ejercida con un criterio razonable y, por tanto, sin arbitrariedad, con sujeción a los límites constitucionales antes indicados. Al respecto la Corte Constitucional ha señalado en forma reiterada lo siguiente: “El ius variandi es una de las manifestaciones del poder de subordinación que ejerce el empleador sobre sus empleados; que se concreta en la facultad de variar las condiciones en que se realiza la prestación personal del servicio, es decir, la potestad de modificar el modo, el lugar, la cantidad o el tiempo de trabajo. Sin embargo, como en reiteradas ocasiones lo ha resaltado la Corte Constitucional, dicha potestad no es absoluta, puesto que está limitada por los derechos fundamentales de los trabajadores y los principios y valores constitucionales, específicamente, el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas y los principios consagrados en el Artículo 53 de la Constitución Política”. Es, por ende, que el “Ius Variandi”, no puede entonces ser ejercido por el empleador de manera indiscriminada, sino, atendiendo a razones objetivas y válidas, ya sean de índole técnica, operativa, organizativas o administrativas que lo hacen ineludibles o al menos justificable.(...) Por otra parte, El máximo órgano de control constitucional, al tratarse de suspensión del contrato de trabajo, fijó unas subreglas Sentencia T-279 de 2021, reiterada en la Sentencia T-430 de 2021: “...aunque el empleador no debe solicitar autorización al Ministerio del Trabajo para efectuar la suspensión contractual por fuerza mayor o caso fortuito, el principio constitucional de especial protección y asistencia impone tres obligaciones al empleador que tienen como propósito garantizar el derecho a la igualdad y el mínimo vital de las trabajadoras: Primero, que el empleador demuestre que el hecho que motivó la suspensión constituyó un evento de fuerza mayor o caso fortuito y que dicho evento fue la causa efectiva de la suspensión. Segundo, la facultad de suspensión del contrato laboral no puede ser

ejercida de forma abusiva y, en particular, no debe ser utilizada como un medio para eludir el control de la autoridad laboral a fin de hacer efectiva la desvinculación de la empleada en estado de embarazo. Tercero, el empleador está obligado a asegurar el cumplimiento de los aportes a la seguridad social de la trabajadora en el periodo de suspensión, lo que le garantiza tener continuidad en el servicio de salud".(...) Según lo anterior, de la copiosa prueba documental arribada por la accionada se constata que el pago en seguridad social del actor nunca cesó y que siempre en las constantes misivas que le fueron arribadas al demandante se le indicó que las razones de la suspensión no eran otras que la pandemia COVID 19. Ahora, no está de más recordar que para la solicitud perjuicios morales, es menester también que la parte que los petitiona probada en el proceso que éstos en efecto se causaron, y más allá de los dichos del actor, esta situación brilla por su ausencia, sin que se pueda inferir zozobra, desagrado, malestar o vulneración en el proyecto de vida de quien, aceptó encontrarse a gusto con el cambio de labores un mes después del traslado como bien se observó en la foliatura. En consideración a lo anterior, se concluye que, en efecto, como lo determino el juez de primera instancia, no se constata la realización de actuaciones por parte de la demandada de actos de acoso laboral en contra del señor Leonardo de Jesús Benjumea Betancur, pues los argumentos dados en el recurso de alzada son insuficientes para ello. Por tanto, la decisión debe ser confirmada.

M.P. JAIME ALBERTO ARISTIZÁBAL GÓMEZ

FECHA: 31/05/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**



**SALA LABORAL**

Medellín, mayo treinta y uno (31) de dos mil veinticuatro (2024).

**SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**

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 especial normado por la Ley 1010 de 2006, radicado con el número **05 088 31 05 001 2022 00059 01**, promovido por el señor **LEONARDO DE JESÚS BENJUMEA BETANCUR** en contra de **FABRICATO S.A.** en restructuración, con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte actora en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bello.

De conformidad con el numeral 1° del artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de junio de 2022, se toma la decisión correspondiente mediante providencia escrita número **123** de 2024, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

**ANTECEDENTES**

Mediante acción judicial, solicita el demandante se declare que las conductas en que ha ocurrido la accionada en ejercicio de su potestad contractual como empleador han constituido acoso laboral, por tanto, se ordene el cese de los actos

hostiles. Se condene a la pasiva al pago de perjuicios morales con ocasión del acoso laboral y a título del restablecimiento del derecho la suma de 100 SMLMV, las multas que se encuentren prescritas en la ley y las costas y gastos del proceso.

Como fundamento de lo pretendido, expuso que inició su vinculación laboral desde el 23 de febrero del año 2003, por la modalidad de tercerización, con FABRICATO. Para el 7 de julio del año 2011 se vinculó a la planta de trabajadores, ejerciendo las funciones de mecánico de tintorería acabados. Que en la empresa opera el sindicato SINDELHATO con quien se suscribió una convención colectiva por los años 2019, 2020, 2021, 2022 que pactaron unos beneficios que a la fecha la empresa no ha cumplido. Enunció que anterior a la pandemia tenía el cargo de “mecánico” con una asignación salarial de \$1.882.000 y un empleado en la misma área y con las mismas funciones devengaba la suma de \$2.460.000, lo cual, contravendría el principio de salario igual trabajo igual, y constituye una discriminación negativa. Expresó que para el 21 de julio del año 2016 sufrió un accidente de trabajo con compromiso lumbar que le dio varias recomendaciones laborales y restricciones. Pese a ser conocedor de ello, la empresa realizó actos que afectaron la estabilidad laboral, el principio de progresividad, la dignidad, la igualdad, y la imposibilidad de modificar las características del cargo. Narró que el 9 de enero del año 2019 se le comunicó que pasaría del cargo de mecánico de tintorería acabados al cargo de barrendero de producción del área de hilados, a pesar de conocer la condición de salud y recomendaciones médicas. Igualmente, se le requirió el 13 de julio del año 2020 para que, solicitara una licencia no remunerada la cual, se negó a firmar, el 24 de agosto se le indicó la suspensión del contrato de trabajo lo cual, se dio hasta el 14 de noviembre del año 2020 fecha en la cual se pactó el aculando de las vacaciones, no se le pagó la prima de vacaciones. Dicho comportamiento fue reiterativo por parte de la empresa y se hizo extensivo a muchos otros trabajadores. Indicó que producto de las condiciones hostiles aceptó celebrar un contrato de transacción desde el 9 de marzo del año 2021 bajo un salario deficitario e inferior al de los compañeros que ejercen las mismas funciones, y a cambio se le reconocería una suma mensual que no constituye salario por valor de \$ 1.835.388, hasta el día que se le otorgue la pensión de vejez, la que le fue reconocida mediante Resolución SUB 350258 del 30 de diciembre del 2021.

Admitida la demanda, la pasiva indicó su oposición frente a los dichos del demandante y las pretensiones elevadas, proponiendo las excepciones de: *Inexistencia del acoso laboral, legalidad de la suspensión del contrato de trabajo, inexistencia de la obligación de reconocer y pagar asignaciones salariales en el tiempo de suspensión, prescripción extintiva, buena fe, compensación, pago, cosa juzgada.*

En sentencia proferida el siete (7) de mayo del año dos mil veinticuatro (2024) el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bello, absolvió a la empresa accionada de todas las pretensiones invocadas en su contra y condenó en costas al demandante. Fundamentó su decisión al considerar que no existió acoso alguno.

### **APELACIÓN**

El procurador judicial de la parte actora elevó recurso de alzada, fundamentado en que, si bien ocurrió una pandemia a nivel mundial, también lo es que, la empresa operó en dicho tiempo, y le dio movimiento económico a la empresa. Expresó que no se puede dejar de lado que el demandante ostentaba la calidad de mecánico de tiempo atrás, de manera permanente, pero no lo reubicó por temas de salud, pues el cargo era de barrendero y no lo reubicó en un cargo similar o igual, la reubicación fue desde el mes de enero del año 2019 y hasta que se suscribió el acuerdo con la empresa para poderse retirar con dignidad. Esta situación no fue temporal, sino, que se mantuvo en el tiempo.

### **ALEGATOS**

Corrido el término para ello, las partes no hicieron manifestación alguna.

### **CONSIDERACIONES**

Fundamentó el *a quo* su decisión, que no se logró probar en este proceso por parte del demandante que hubiere incurrido la empresa accionada en actitudes que constituyan acoso laboral.

Ahora, el espíritu de la Ley 1010 de 2006 es precisamente, generar medidas para prevenir, corregir y sancionar los actos de hostigamiento y maltrato hacia los trabajadores en el ámbito de las relaciones laborales, en razón a que si bien de la naturaleza del contrato laboral se desprende el poder subordinante, la dignidad del trabajador y el respeto por su integridad deben prevalecer, pues se trata de principios y derechos inherentes al ser humano cuya vulneración no puede ser tolerada.

Dentro del pliego normativo se expuso, en el artículo 7 las conductas que se considerarían acoso laboral así:

- “a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;*
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;*
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;*
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;*
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;*
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;*
- g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;*
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;*
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;*
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;*
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;*

*l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;*

*m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;*

*n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.*

*En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2.*

*Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.*

*Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.” (subrayas por la Sala)*

En el contrato de trabajo suscrito por el demandante, para dar inicio el 7 de julio del año 2011, quedó claro que, se pactó una asignación salarial en suma de \$1.195.874, para el cargo de mecánico tintorería acabados.

Para el 9 de enero del año 2019, mediante misiva firmada por la señora Yuli Gallego, en calidad de jefe de relaciones laborales de la pasiva, se le indica al demandante que es necesaria la reubicación de su puesto de trabajo en atención a la utilización de nuevos equipos, la implementación de tecnologías necesarias al proceso de producción, la reducción de las necesidades de este y la organización de nuevas formas productivas, por lo cual, se orienta al oficio de barrendero del área de hilados.

El 13 de julio del año 2020 se observa, suscrita por el demandante, misiva mediante la cual se indica que acordó con la empresa una licencia no remunerada entre el 13 de julio y el 11 de agosto del año 2020, bajo el argumento que el oficio que desempeña en la actualidad no se requiere por una gran disminución en la mano de obra.

0508831050012022005901

El 24 de agosto del año 2020, la empresa le expresa la imposibilidad de continuar con el contrato de trabajo por motivo de la pandemia COVID 19, y en razón de ello, suspende el contrato de trabajo desde el 24 de agosto del año 2020 y hasta el 24 de septiembre del mismo año.

El 18 de septiembre del año 2020 se remite escrito al actor, con las mismas consideraciones anteriores, prorrogando la suspensión del contrato de trabajo hasta el 15 de octubre del año 2020.

El 12 de noviembre del año 2020 suscribe el demandante documento en el cual solicita licencia no remunerada para desempeñarse laboralmente en otro lugar desde el 12 de noviembre hasta el 13 de diciembre.

Para el 4 de marzo del año 2021 se deja constancia que, el trabajador manifestó su voluntad de acogerse a la oferta de bonificación diferida que le fue formulada por FABRICATO, para lo cual, se requiere sólo la aprobación del área jurídica, así:

A los 04 días del mes de Marzo de 2021 el señor leopardo de Jesus Benjumea Betancourt identificado con C.C. 70875695 de la ESTrella ha manifestado su voluntad para acogerse a la oferta de bonificación diferida que en nombre y representación de FABRICATO S.A le formulé y de acuerdo a las condiciones previamente establecidas.

Para la celebración del contrato de transacción, el caso estará sujeto a la aprobación por parte del Área Jurídica.

En señal de formalización de este acuerdo, se firma esta acta por las partes.

Por la empresa,  
[Signature]  
C.C. 71606816

El trabajador,  
[Signature]  
C.C. 70875695  
cel : 316 407 3917  
casa : 2795570

El 9 de marzo del año 2021 el demandante y el representante legal de la pasiva suscribieron contrato de transacción en el cual, acordaron que, se daría por



terminado el contrato de trabajo de manera voluntaria y por mutuo consentimiento así:

**QUINTO:** Que como contraprestación por dicho retiro voluntario, acordaron que LA EMPRESA le reconocerá al TRABAJADOR una bonificación mensual no constitutiva de salario, equivalente a **UN MILLON OCHOCIENTOS TREINTA Y CINCO MIL TRESCIENTOS OCHENTA Y OCHO PESOS (\$ 1.835.388)** hasta el día que le sea otorgada por la AFP a la que esté afiliado, su pensión de vejez o hasta antes, en caso de que se le otorgue por la AFP o por la ARL una pensión de invalidez. En caso de fallecimiento del TRABAJADOR, los beneficiarios en términos de ley, continuarán recibiendo esta bonificación hasta que les sea otorgada la pensión de sobrevivientes en los mismos términos de esta transacción y sometida en este caso particular, también, a las siguientes condiciones: i) Se pagará a los beneficiarios designados por la Ley, siempre y cuando no exista disputa o litigio alguno sobre la calidad de beneficiarios; ii) En caso de presentarse otras personas que aleguen igual o mejor derecho que los beneficiarios de ley, o de existir disputa o litigio alguno sobre la calidad de beneficiarios, terminará el pago de ésta bonificación; iii) En caso de presentarse disputas o litigios posteriores al pago de la bonificación a los beneficiarios de ley, estos beneficiarios serán los únicos responsables del pago de las bonificaciones causadas a quienes demuestren tener igual o mejor derecho; en este último caso, también termina el pago de la bonificación aquí pactada.

**PARAGRAFO:** En caso de que la persona se encuentre afiliada a un Fondo de Pensiones Privado, diferente a COLPENSIONES, o en caso que se encuentre en discusión, o en proceso jurídico el ingreso como afiliado de la persona a COLPENSIONES, o que producto de un proceso judicial o administrativo se encuentre en trámite el proceso de conciliación y registro de densidad de semanas en la historia laboral del trabajador en COLPENSIONES, la bonificación diferida aquí pactada sólo se pagará hasta el cumplimiento de la edad, o sea 62 años o 57 años, según sea hombre o mujer.

Esa bonificación se ordenó pagarla desde el mes de abril del año 2021. Se declaró que la empresa quedaba en paz y salvo por los conceptos referidos en la cláusula 18 del citado acuerdo, así:

**DÉCIMO OCTAVO:** El TRABAJADOR manifiesta que declara a PAZ Y SALVO a LA EMPRESA por concepto de salarios, prestaciones sociales, recargos legales de todo tipo (nocturnos, extras, dominicales, etcétera), y/o convencionales, descansos dominicales y festivos y por todo lo relacionado con el contrato de trabajo y con la terminación del mismo, por aportes a la seguridad social, parafiscales, vacaciones, por la indemnización ordinaria de perjuicios eventual que le hubiere podido corresponder por culpa patronal, por perjuicios civiles, materiales y/o morales, no quedando nada pendiente de pago. Igualmente declara que durante todo el tiempo de vinculación, LA EMPRESA, le canceló todos los salarios, las prestaciones sociales, los recargos legales de todo tipo (nocturnos, extras, dominicales, etcétera), y/o convencionales, los descansos dominicales y festivos, los aportes a la seguridad social, los parafiscales, las vacaciones, todos sus derechos y prestaciones de tracto sucesivo durante el citado tiempo de servicio y declara transigido cualquier derecho incierto y discutible. Se anexan a la presente acta, las constancias de pago de la seguridad social en pensiones, riesgos profesionales, salud y parafiscales de los últimos 3 meses.

En igual sentido se allegó resolución SUB 350258 del 30 de diciembre del año 2021, en donde Colpensiones reconoció pensión de vejez a favor del demandante desde el 2 de diciembre del año 2021.

En seguimiento médico por condiciones de salud o reintegro de trabajadores, se dejó constancia el 13/02/2019, que el demandante refería sentirse bien en la reubicación, realiza pausas activas a necesidad dependiendo del tiempo de movilización, se deja plasmado que en dicho oficio se cumplen con las recomendaciones dadas para la patología médica del demandante y se le indican otras, indicándose que no se debe hacer una nueva reubicación del actor, valoración del puesto de trabajo que es firmada por el señor Leonardo Benjumea y el médico ocupacional.

Leonardo. 59 años.  
Colaborador con Patología osteoarticular; hombros y columna. Se desempeña como mecánico y desde hace 1 mes, reubicado en Hueladas 2 Cano Barrancero; refiere sentirse bien en esta labor; realiza pausas activas a necesidad y dependiendo mucho del tiempo de movilización.

INFORMES, OBSERVACIONES Y/O COMPROMISOS  
Revisión Puesto de Trabajo. 20/02/2019. Realiza labores de Berrido en Salas de Hueladas 2, junto a los Retorcedores de Pavito para trapeadores. Utiliza 2 escobas de paja y las empuja para recoger con ellas la Baza que se acumula después del uso de las máquinas. Realiza el Berrido y toma las pausas de 5-10 minutos q 2 horas.  
En sus labores se cumple con las recomendaciones. Continúan vigentes. Control a 6 meses = Agosto 2019.

SE CUMPLEN LAS RECOMENDACIONES MEDICAS: SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>		SE DEBE REUBICAR EL TRABAJADOR: SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>	
FECHA PROXIMO REQUIMIENTO: Agosto 2019.			
NOMBRE DEL TRABAJADOR: x: <i>Jaime Alvarez Pulgarin</i>		FIRMA: <i>Jaime Alvarez Pulgarin</i>	
NOMBRE DEL JEFE INMEDIATO: <i>Gilberto Alvarez</i>		FIRMA: <i>Gilberto Alvarez</i>	
NOMBRE DEL RESPONSABLE DEL: <i>Yoly Andrea Casco T</i>		FIRMA: <i>Yoly Andrea Casco T</i>	
NOMBRE DEL MEDICO: <i>Sebastian Aries Ruiz</i>		FIRMA: <i>Sebastian Aries Ruiz</i>	
Dr. Sebastian Aries Ruiz Médico Laboral RM: 17-16770-11 Licencia en S.O: 2016040072814			

El demandante absolvió interrogatorio de parte, el cual, a las luces del artículo 191 del CGP arrojó los siguientes hechos de confesión:

- Antes de la suspensión del contrato le fueron canceladas las vacaciones.
- En el cargo de barrendero tenía que mantener limpio el lugar de trabajo.
- Efectuaba pausas activas al cambio de la actividad.
- Se le realizaron evaluaciones al puesto de trabajo.
- En pandemia la suspensión de contrato de trabajo se dio no solo para él sino para más trabajadores.
- Cuando se levantó la suspensión del contrato de trabajo volvió a sus funciones.
- Reconoció la firma de las misivas aportadas en la pasiva.
- Indicó que el salario básico nunca le fue modificado.
- No fue el único trabajador al cual, se le efectuó el adelanto de las vacaciones ni se le efectuó licencias.
- La razón de la demanda para él es por que firmó una transacción obligado por el cambio de función.

Igualmente se recibió prueba testimonial, donde se encuentra de manera relevante lo siguiente:

**Jaime Álvarez Pulgarín.** Manifestó que, el demandante tuvo cambio de funciones. Indicó que el actor tuvo una suspensión de contrato de trabajo y un

adelanto de vacaciones en el año 2020 y el cambio de oficio fue en el año 2019. Expuso que al actor no fue el único al que se le suspendió el contrato, ni fue al único al que se le adelantaron las vacaciones. El contrato del actor terminó por un convenio para salir antes a jubilación. No escuchó a nadie que lo obligara a firmar el contrato de transacción. Indicó que el acuso respecto al demandante se centró en el cambio del oficio, y en la rebaja de un salario. La suspensión de los contratos de trabajo fueron la pandemia. Expresó que el demandante efectuaba pausas activas en la labor de barrendero. Indicó que en la empresa existe comité de convivencia y que el actor no presentó queja alguna.

**Omar García.** Explicó que labora en la empresa accionada, que conoce al demandante desde el año 2010 y para el año 2020 era compañero de trabajo de él. Expresa que el demandante tuvo varias suspensiones del trabajado y licencias no remuneradas en el año 2020, y que ello pasó con muchos trabajadores. Expresó que el nuevo cargo del demandante era barrer un espacio grande.

**Sergio Barrientos.** Narró que en lo que respecta al cambio de oficio, la empresa con la modernización y restructuración del área de producción requirió cambios en el personal técnico y, por ende, se solicitaba a personal en una área operativa, respetando la condición que tenía el trabajador de un problema de columna, en donde pudiera ejercer su cargo y también aportar a la compañía. Se le continuó pagando el mismo salario. Respecto a las suspensiones de contrato, indicó que esta situación se dio respecto a muchas áreas de la compañía y muchos trabajadores, y ello, fue a razón de la pandemia. Indicó que el actor solicitó hacer un arreglo de una bonificación diferida y por eso quiso salir antes de la empresa porque tenía incluso unos trabajos por fuera. Por pandemia fueron pocas cosas las que se pudieron producir, entonces se tuvieron que reducir los turnos de trabajo. Expreso que cuando se ingresó en el área de barrido se conocía la situación médica del demandante y por ello se le dio esa función. Conoce que el demandante estaba realizando funciones por fuera de la empresa en otro lugar.

**Johana Milena Mejía Atehortúa.** Contadora, expuso que con la pandemia hubo un resultado negativo en 2020 comparado con el año 2019, y que, a varios

trabajadores se les suspendió el contrato de trabajo en atención a la pandemia. Mostró al despacho la reducción de las ventas en el año 2020 lo cual, llevo a la empresa a efectuar medidas de contingencia necesarias para mantenerse a flote, pues de no suspender los contratos era necesario terminarlos.

Igualmente, como prueba trasladada se escucharon los testigos de FABRICATO, dentro del proceso con RUN. 050883105001202000028900.

Es importante precisar que, dentro de los elementos del contrato laboral, se encuentra el poder subordinante, rector del empleador, que nunca puede ir en contra de la dignidad ni de los derechos inherentes al trabajador. Esta facultad, que se traduce en la posibilidad de mutar las condiciones contractuales, se denomina IUS VARIANDI, consistente, básicamente en la prerrogativa del empleador, para modificar unilateralmente el modo, lugar, cantidad o el tiempo del trabajo. Pero se insiste, que la potestad no es ilimitada ni arbitraria, pues se restringe al respeto a los derechos fundamentales del trabajador, a su honor y dignidad, de la manera como lo describe el artículo 23 del CST literal b., y se precisó en la sentencia C 397 de 2006, que declaró exequible ésta disposición:

*“8. Una de las manifestaciones notables del poder subordinante del empleador en la relación laboral es el llamado ius variandi o facultad de modificar las condiciones de trabajo del trabajador, en cuanto al modo, lugar, tiempo o cantidad de trabajo, la cual debe ser ejercida con un criterio razonable y, por tanto, sin arbitrariedad, con sujeción a los límites constitucionales antes indicados. Al respecto la Corte Constitucional ha señalado en forma reiterada lo siguiente:*

*“El ius variandi es una de las manifestaciones del poder de subordinación que ejerce el empleador sobre sus empleados; que se concreta en la facultad de variar las condiciones en que se realiza la prestación personal del servicio, es decir, la potestad de modificar el modo, el lugar, la cantidad o el tiempo de trabajo. Sin embargo, como en reiteradas ocasiones lo ha resaltado la Corte Constitucional, dicha potestad no es absoluta, puesto que está limitada por los derechos fundamentales de los trabajadores y los principios y valores constitucionales,*

*específicamente, el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas y los principios consagrados en el Artículo 53 de la Constitución Política”.*

Es, por ende, que el “*Ius Variandi*”, no puede entonces ser ejercido por el empleador de manera indiscriminada, sino, atendiendo a razones objetivas y válidas, ya sean de índole técnica, operativa, organizativas o administrativas que lo hacen ineludibles o al menos justificable.

El demandante en el caso que ocupa la atención de esta Sala fundó la tesis del proceso en que, fue obligado a suscribir un acuerdo de conciliación o transacción debido al cambio de funciones de mecánico a barrendero lo que generó una vulneración a su estado de ánimo y se constituyó en un evidente acoso por parte de la pasiva.

Sin embargo, el señor Leonardo de Jesús Benjumea Betancur, contrario a lo indicado, y de acuerdo a la prueba que reposa en la foliatura, fue reubicado en razón a las modificaciones técnicas que se estaban realizando en el área de producción, y consecuente con el estado de salud que tenía para el momento en que se efectuó el cambio de oficio, condiciones de salud que fueron monitoreadas constantemente por la empresa, como bien lo expresó el actor en el interrogatorio de parte.

Con la documental esbozada, y contrario a los dichos del actor en el líbello genitor, sumado al muy denso documental aportada por la pasiva, quedó acreditado que la razón de la reubicación no fueron actos discriminatorios, ni contra de la dignidad del trabajador, en consideración a que de manera previa en el año 2019 expresó el mismo trabajador en documento que suscribió ante el médico ocupacional sentirse a gusto con dicho cambio, y no tener problema alguno.

En atención a ello, no se observa en este proceso que el cambio de oficio efectuado al demandante hubiere acaecido por una situación de acoso o discriminatoria respecto al señor Leonardo de Jesús Benjumea, pues como se logró evidenciar, la variación de labor se debió en principio por un cambio en la producción y se

mantuvo por la situación de salud del actor, con la misma aceptación del señor Benjumea Betancur, sin que se pudiera determinar que fue ésta la razón que llevo al colaborador a la suscripción del acuerdo de terminación de la relación laboral, pues dicha situación tampoco quedó probada en el proceso, y por el contrario, si se observa que el demandante en el interrogatorio de parte explicó su voluntad de suscribir el mismo.

Los testigos arrimados por el actor, versaron su deponencia sobre situaciones impropias del actor, y generales de “muchos otros trabajadores” a los que se les modificó la labor y se les suspendió en contrato de trabajo, situación pues que hace denotar que no era una circunstancia propia en contra de la humanidad del señor Benjumea Betancur.

Esta superioridad, debe recalcar que en proceso 05088310502202200049701, conocido por la Sala al respecto de un trabajador que enunció sentirse acosado por la empresa en atención al cambio de sus funciones como uso excesivo al *ius variandi* se consideró que no se probó que se hubiere realizado un proceso para determinar si el cambio de las funciones era el más adecuado con los ideales de vida del extremo activo, en concordancia con el objeto contractual y allí se declaró que existió actitudes de acoso, en la relación laboral que además se encontraba vigente. Sin embargo, el caso de marras es absolutamente diferente, puesto que, referente al señor Leonardo de Jesús Benjumea el cambio de funciones se encuentra sustentado no solo en los cambios de producción sino, en su estado de salud, cumpliendo la pasiva con la obligación de reintegrar al trabajador en una labor acorde con sus recomendaciones laborales.

Ahora, respecto a la suspensión del contrato de trabajo del demandante en el periodo comprendido en el año 2020, considera la Sala que esa situación por si sola no puede tenerse como constitutiva de acoso laboral o actos discriminatorios en contra del actor. Es importante recordar, que con ocasión a la pandemia COVID 19, se implementaron medidas legislativas necesarias para estimular el empleo y protegerlo, por lo cual, el Decreto 488 de 2020 abrió alternativas como la posibilidad de retirar cesantías. Respecto a los trabajadores, dio la posibilidad de

dar a conocer con al menos un mes de anticipación, la fecha a partir de la cual les concedería vacaciones anticipadas, colectivas o acumuladas.

En adición a lo anterior, la suspensión del contrato de trabajo, tiene como objeto interrumpir la ejecución de la relación laboral, sin terminarla, facultad que se encuentra establecida en el artículo 51 del CST, modificado por el artículo 4° de la Ley 50 de 1990, en donde se determinan las oportunidades en las que ello puede darse de manera taxativa siendo una de ellas “... *por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución*”.

El máximo órgano de control constitucional, al tratarse de suspensión del contrato de trabajo, fijó unas subreglas Sentencia T-279 de 2021, reiterada en la Sentencia T-430 de 2021: “...*aunque el empleador no debe solicitar autorización al Ministerio del Trabajo para efectuar la suspensión contractual por fuerza mayor o caso fortuito, el principio constitucional de especial protección y asistencia impone tres obligaciones al empleador que tienen como propósito garantizar el derecho a la igualdad y el mínimo vital de las trabajadoras: Primero, que el empleador demuestre que el hecho que motivó la suspensión constituyó un evento de fuerza mayor o caso fortuito y que dicho evento fue la causa efectiva de la suspensión. Segundo, la facultad de suspensión del contrato laboral no puede ser ejercida de forma abusiva y, en particular, no debe ser utilizada como un medio para eludir el control de la autoridad laboral a fin de hacer efectiva la desvinculación de la empleada en estado de embarazo. Tercero, el empleador está obligado a asegurar el cumplimiento de los aportes a la seguridad social de la trabajadora en el periodo de suspensión, lo que le garantiza tener continuidad en el servicio de salud*”

Se encuentran entonces las siguientes cargas demostrativas por la pasiva cuando existe suspensión del contrato de trabajo:

- Que el evento que motivó la suspensión constituyó fuerza mayor o caso fortuito.
- Que dicho evento fue la causa efectiva de la suspensión.
- Que cumplió con el pago de los aportes a la seguridad social
- Que el reintegro del trabajador se dio cuando cesaron las causas de la suspensión.



En el presente asunto, se encuentra acreditada por la pasiva todas éstas, en razón a que queda claro que la motivación dada por la demandada para la suspensión del contrato de trabajo no fue otra que la pandemia COVID 19, lo cual, fue de conocimiento público que trazó dificultades serías en el sector textil, que de acuerdo con el perito técnico que fue escuchada en el proceso fue la única salida posible para mantener a flote a la empresa, y coherente con los demás testimonios escuchados, se dio con muchos trabajadores y no, de manera exclusiva con el actor, como acto discriminatorio en su contra como se indica en el recuso elevado.

Así mismo, se constata que fenecido el tiempo de suspensión, el actor fue llamado para regresar a sus labores, empero, fue él mismo quien solicitó no iniciarlas aún, en atención a un compromiso laboral que tenía en un lugar diferente a la aquí pasiva, por lo cual, él mismo solicitó licencia no remunerada hasta el 13 de diciembre del año 2020, y en el interrogatorio de parte indicó que finalizada la suspensión se reintegró al oficio que tenía previamente.

De la copiosa prueba documental arribada por la accionada se constata que el pago en seguridad social del actor nunca cesó y que siempre en las constantes misivas que le fueron arribadas al demandante se le indicó que las razones de la suspensión no eran otras que la pandemia COVID 19.

Ahora, no está de más recordar que para la solicitud perjuicios morales, es menester también que la parte que los peticiona probada en el proceso que éstos en efecto se causaron, y más allá de los dichos del actor, esta situación brilla por su ausencia, sin que se pueda inferir zozobra, desagrado, malestar o vulneración en el proyecto de vida de quien, aceptó encontrarse a gusto con el cambio de labores un mes después del traslado como bien se observó en la foliatura.

Respecto a la transacción suscrita por las partes, estando el actor bajo recomendaciones laborales, debe indicarse que dicha situación es totalmente válida, pues entender lo contrario, esto es negarle tal posibilidad a todo trabajador que se encuentra con recomendaciones laborales o aún bajo estabilidad laboral reforzada, sería sustraerlo de la posibilidad de interactuar libremente y ser objeto de derechos

y obligaciones como bien lo ha indicado la Sala Laboral en sentencia SL 1151-2023; y sin que se encuentre justificación o elemento alguno probatorio que permita concluir que el empleado se vio obligado a aceptar el acuerdo de voluntades como lo indica en la demanda.

En consideración a lo anterior, se concluye que, en efecto, como lo determino el juez de primera instancia, no se constata la realización de actuaciones por parte de la demandada de actos de acoso laboral en contra del señor Leonardo de Jesús Benjumea Betancur, pues los argumentos dados en el recurso de alzada son insuficientes para ello. Por tanto, la decisión debe ser confirmada.

Costas en esta instancia a cargo de la parte apelante por la improsperidad del recurso de alzada,

Se fijan las agencias en derecho, en la suma de CUATROCIENTOS TREINTA Y CINCO MIL PESOS (\$435.000).

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 íntegramente la sentencia.

**SEGUNDO:** Costas en esta instancia a la parte apelante.

Se tasan las agencias en derecho, en la suma de CUATROCIENTOS TREINTA Y CINCO MIL PESOS (\$435.000=).

Lo resuelto se notifica en **EDICTO**. Se ordena regresar el proceso al Juzgado de origen.

0508831050012022005901

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: **fc31bf7fa114f06d4183b5b8160ddd8f148546ee215de280fb731dc474c96055**

Documento generado en 31/05/2024 01:42:35 PM

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