



UNIREMINGTON[®]
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON
RES. 2661 MEN JUNIO 21 DE 1996

**ANÁLISIS DEL IUS VARIANDI Y SU IMPACTO EN LA REUBICACIONES
DE LOS MIEMBROS DE LA FUERZA PÚBLICA**

Corporación Universitaria Remington

Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas

Programa de Derecho

Onalvis Javier Martinez Conde, Ana Karina Vargas Alvarez, Federico Robledo

Moya

Asesor: Dr Jose David Diaz Rosso

2024

TABLA DE CONTENIDO

Resumen.....	2
Introducción	3
Marco teórico	5
Evolución histórica y sus fundamentos jurídicos del ius variandi en Colombia.	6
El ius variandi y traslados territoriales en la fuerza pública	10
Importancia del ius variandi en las reubicaciones de miembros de la fuerza pública ..	11
Impacto del ius variandi en las reubicaciones de los miembros de la fuerza pública...	12
Planteamiento del problema.....	15
Justificación	16
Objetivos	17
Objetivo general.....	17
Objetivos específicos	17
Metodología	18
Resultado y discusión	19
Conclusiones	20
Referencia	21

RESUMEN

El término "Ius Variandi" se refiere al derecho que tiene el empleador o la autoridad competente para realizar cambios en las condiciones laborales de los trabajadores, siempre y



cuando estos cambios no constituyan una modificación sustancial del contrato de trabajo. En el caso de los M.F.P, este principio puede aplicarse a las reubicaciones de personal dentro de la misma institución o a otras unidades.

El análisis de este tema implica examinar cómo se ejerce el Ius Variandi en el contexto específico de la fuerza pública, teniendo en cuenta aspectos legales, administrativos y de derechos laborales. Se investiga cómo se regulan y aplican estas reubicaciones, qué criterios se utilizan para tomar decisiones al respecto, y cuál es el impacto de estas prácticas en los M.F.P, tanto en términos laborales como personales.

El trabajo de grado abarca aspectos como la normativa legal y reglamentaria que rige las reubicaciones en la fuerza pública, los procedimientos establecidos para llevar a cabo estas acciones, los derechos y garantías de los M.F.P en relación con las reubicaciones, y las implicaciones prácticas y sociales de estos cambios en la vida de los afectados.

Palabras claves: Reubicaciones, fuerza pública, ius variandi, reubicación, condiciones laborales.

INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia, las relaciones laborales han sido un escenario de constante lucha y negociación entre empleadores y trabajadores, marcadas por la asimetría de poder entre ambas partes. Este desequilibrio se ha reflejado en la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores, quienes, en su afán por obtener un ingreso que les permita mantener a sus



familias en condiciones dignas, se han visto sometidos a condiciones de trabajo injustas y abusivas.

En este contexto, eventos como la fatídica masacre de las bananeras en diciembre de 1928, en el Municipio de Ciénaga Magdalena, se convirtieron en símbolos de la lucha por la justicia laboral en Colombia. Los trabajadores exigían mejoras en sus condiciones laborales, desde la abolición del sistema de contratistas hasta el descanso dominical remunerado y la construcción de viviendas dignas. Estos eventos históricos, entre otros, llevaron a la creación de instancias internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuya misión es promover la justicia social y los derechos laborales a nivel mundial.

En el contexto nacional, el reconocimiento del trabajo como un derecho fundamental en la Constitución del 1991 marcó un hito en la protección de los derechos laborales en Colombia. Este reconocimiento implica la obligación del Estado de garantizar condiciones de trabajo dignas y justas para todos los trabajadores, así como de protegerlos de cualquier forma de explotación o abuso por parte de los empleadores.

La jurisprudencia constitucional ha establecido que esta facultad no es absoluta y debe ejercerse con respeto hacia los D.F de los trabajadores, incluyendo aspectos como la salud, la vida familiar y las condiciones salariales. Sin embargo, esta protección jurisprudencial no siempre se traduce en la práctica, especialmente en el sector público, donde los traslados de personal, en particular del personal uniformado que integra la Fuerza Pública, pueden afectar significativamente su entorno familiar, económico y social. Estos traslados, amparados por el ejercicio del *Ius Variandi*, plantean desafíos adicionales en términos de garantizar el respeto de los D.F de estos trabajadores.



Por lo tanto, este estudio se propone analizar en detalle el principio del Ius Variandi y su impacto en los traslados de personal uniformado de la Fuerza Pública en Colombia. A través de un enfoque jurisprudencial y académico, se buscará identificar los alcances y limitaciones de este principio, así como su aplicación específica en el contexto de los traslados de personal. Se analizarán las decisiones jurisprudenciales relevantes emitidas por la Corte Constitucional y el Consejo de Estado para comprender mejor los derechos y garantías de los trabajadores afectados.

Mediante un enfoque cualitativo de análisis-síntesis, se buscará descomponer y analizar las decisiones judiciales pertinentes para determinar los aspectos clave relacionados con la aplicación del Ius Variandi en los traslados de personal uniformado. Este estudio contribuirá a generar reflexiones y propuestas para mejorar la protección de los derechos laborales de este grupo específico de trabajadores, en línea con los principios constitucionales y los estándares internacionales de D.H y laborales.

MARCO TEÓRICO

El Ius Variandi, dentro del ámbito laboral, constituye un principio jurídico que otorga al empleador la habilidad para realizar ajustes en las condiciones de trabajo de sus empleados. Este derecho, derivado del principio independencia de la decisión en el contrato laboral, permite ajustes razonables, siempre que respeten los límites legales y Las libertades esenciales de los trabajadores (Guzmán, 2011)



Los M.F.P, ya sean militares o policiales, se distinguen por desempeñar roles fundamentales en la preservación de la estabilidad social, la protección de la nación y la salvaguardia de la seguridad ciudadana. Su empleo implica una relación laboral única, marcada por la naturaleza de sus funciones y responsabilidades.

La Corte Constitucional colombiana ha definido el Ius variandi se refiere a la capacidad del empleador para ajustar las condiciones laborales, siempre y cuando respete ciertos límites, que se fundan en la necesidad de adaptación de la relación laboral a las necesidades del servicio o a las circunstancias cambiantes de la actividad productiva o económica" (Castro, 2016).

En el caso de los M.F.P, la Corte ha afirmado que la administración posee un mayor margen de discreción en el uso del ius variandi, debido a las especiales características de este servicio público. Sin embargo, ha precisado que, a pesar de dicha amplitud, las decisiones de cambio de ubicación de empleados públicos deben ser llevadas a cabo con pleno respeto hacia los D.F de los ciudadanos.

Los traslados de los M.F.P son una medida que se utiliza con frecuencia para garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales y la eficiencia del servicio. Sin embargo, también pueden tener un impacto significativo en la vida personal y familiar de los uniformados.

Evolución histórica y sus fundamentos jurídicos del ius variandi en Colombia.

En primer lugar, es importante destacar que el principio del Ius Variandi tiene sus raíces en el derecho romano, donde se reconocía la facultad del empleador para introducir cambios razonables en las condiciones de trabajo de sus empleados (Alarcón, 2019). Este principio se



ha mantenido vigente a lo largo de la historia y se ha adaptado a las distintas realidades laborales en el mundo.

En Colombia, la evolución del Ius Variandi ha estado influenciada por la legislación laboral y las decisiones judiciales. Desde la promulgación del Código Sustantivo del Trabajo en 1950, se reconoció la facultad del empleador para modificar las condiciones de trabajo, siempre y cuando no implicara una modificación sustancial del contrato laboral (Bautista, 2015).

Sin embargo, con el paso del tiempo y el desarrollo del derecho laboral, se han establecido ciertos límites y garantías para proteger los derechos de los trabajadores. La Constitución de 1991 consagró el trabajo como un derecho fundamental y estableció la obligación del Estado de proteger a los trabajadores en todas sus modalidades.

En este contexto, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha desempeñado un papel fundamental en la definición y aplicación del Ius Variandi en Colombia. A través de sus decisiones, la Corte ha establecido que esta facultad del empleador no es absoluta y debe ejercerse respetando los D.F de los trabajadores, como la salud, la vida familiar y las condiciones salariales. Además, la Corte ha establecido que cualquier modificación en las condiciones de trabajo debe estar justificada por razones objetivas y razonables, y que los trabajadores deben ser informados y consultados antes de que se realicen cambios que afecten sus derechos laborales.

Los fundamentos jurídicos:



UNIREMINGTON[®]
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON
RES. 2661 MEN JUNIO 21 DE 1996

- ✓ **Código Sustantivo del Trabajo (CST):** El CST es la principal normativa laboral en Colombia. Regula diversos aspectos de las relaciones laborales, incluyendo el *ius variandi*. Este principio permite al empleador realizar cambios en las condiciones laborales de sus empleados, como el horario de trabajo, funciones asignadas, salario, entre otros, siempre y cuando se respeten los derechos adquiridos y se sigan los procedimientos establecidos. Por ejemplo, si un empleador desea cambiar el horario de trabajo de un empleado, debe notificarlo con antelación y, en algunos casos, obtener el consentimiento del trabajador.
- ✓ **Contrato de trabajo:** El contrato de trabajo es el documento legal que establece los términos y condiciones de la relación laboral entre el empleador y el empleado. En Colombia, el *ius variandi* puede ejercerse dentro de los límites establecidos en el contrato. Esto significa que si el contrato especifica ciertas condiciones laborales, como el salario o las funciones del empleado, el empleador no puede modificarlas unilateralmente sin el consentimiento del trabajador, a menos que exista una cláusula que lo permita expresamente o se sigan los procedimientos establecidos por la ley (Trabajo, 2018).
- ✓ **Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia:** La jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de Colombia ha establecido criterios y principios que delimitan el ejercicio del *ius variandi*. Por ejemplo, la Corte ha señalado que cualquier modificación de las condiciones laborales debe estar justificada por razones objetivas y razonables, y que se deben respetar los derechos adquiridos de los trabajadores. Además, ha reafirmado la necesidad de cumplir con los

procedimientos establecidos por la ley al realizar cambios en las condiciones laborales.

- ✓ Principio de buena fe: El principio de buena fe es fundamental en las relaciones laborales en Colombia. Implica que tanto el empleador como el empleado deben actuar de manera honesta, leal y transparente en el cumplimiento de sus obligaciones contractuales. En el contexto del ius variandi, esto significa que cualquier modificación de las condiciones laborales debe ser comunicada de manera oportuna y estar justificada por razones válidas. Además, el empleador debe tener en cuenta el impacto que estos cambios puedan tener en el trabajador y su entorno.
- ✓ Legislación laboral especial: Además del CST, existen otras leyes y normativas especiales que regulan ciertos aspectos de las relaciones laborales en Colombia. Por ejemplo, la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo establece normas específicas para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en el lugar de trabajo. Estas leyes pueden contener disposiciones específicas sobre el ejercicio del ius variandi en determinados sectores o industrias, asegurando así que se respeten los derechos de los trabajadores en diferentes contextos laborales.

El Consejo de Estado, en la Sentencia 2007-01444-01, señala que los M.F.P deben obedecer las decisiones de sus superiores jerárquicos, dada la importancia de su labor en la defensa de la soberanía y la seguridad ciudadana (Piñeros, 2022).

La Corte Constitucional, en (Sentencia No. T-615/92), reconoce la necesidad de flexibilidad en las condiciones laborales de la fuerza pública, considerando la naturaleza de su



misión que requiere despliegue territorial. Sin embargo, en (Sentencia T 1234/01), la Corte establece que el ejercicio del Ius Variandi debe estar fundamentado en las necesidades del servicio y respetar los D.F de los trabajadores

El Ius Variandi y traslados territoriales en la fuerza pública

El traslado del personal de la fuerza pública plantea importantes consideraciones éticas y legales, especialmente en lo que respecta al equilibrio entre la misión constitucional de defensa y la protección de los derechos laborales y familiares.

Ahora bien, el Consejo de Estado ha establecido en la (Sentencia 2007-01444-01) que, dada la importancia de las funciones de defensa de la soberanía y seguridad ciudadana, los M.F.P deben obedecer las decisiones de sus superiores jerárquicos, incluso en asuntos de traslado. Además, la Corte Constitucional, en la Sentencia T-615/92, ha reconocido la necesidad de flexibilidad en los traslados debido a la naturaleza de la misión policial que requiere un despliegue territorial.

Sin embargo, estas decisiones judiciales también han establecido límites claros. En la Sentencia T-1234/01, la Corte Constitucional ha enfatizado que el ejercicio del Ius Variandi debe fundamentarse en las necesidades del servicio y respetar los D.F de los trabajadores. Este principio se aplica especialmente a los uniformados de la fuerza pública, como indica la Sentencia 2003-00039-01 del Consejo de Estado, que destaca la importancia del interés público sobre el individual en estos casos.



UNIREMINGTON[®]
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON
RES. 2661 MEN JUNIO 21 DE 1996

Importancia del Ius variandi en las reubicaciones de miembros de la fuerza publica

El Ius Variandi, en el contexto laboral, representa un principio fundamental que otorga al empleador la facultad de modificar ciertas condiciones laborales de sus empleados dentro de ciertos límites establecidos por la ley y los contratos laborales (Toro, 2009). Esta prerrogativa, si bien puede parecer unilateral en su ejercicio, reviste una importancia crucial tanto para el empleador como para los trabajadores, y su aplicación adecuada puede contribuir significativamente al funcionamiento eficiente de las organizaciones y al bienestar de sus empleados.

Una de las principales razones que hacen que el Ius Variandi sea tan relevante es su capacidad para adaptar las condiciones laborales a las cambiantes necesidades operativas y estratégicas de las empresas. En un entorno empresarial dinámico y competitivo, es fundamental que las organizaciones tengan la flexibilidad necesaria para ajustar sus operaciones y recursos humanos de manera rápida y eficiente. El Ius Variandi proporciona esta flexibilidad al permitir a los empleadores realizar cambios en aspectos como horarios de trabajo, funciones laborales, ubicación, entre otros, según sea necesario para mantener la competitividad y responder a los desafíos del mercado.

Asimismo, el ejercicio responsable del Ius Variandi puede contribuir a la optimización de los recursos humanos y a la mejora del desempeño organizacional. Al tener la capacidad de realizar ajustes en las condiciones laborales de los empleados, los empleadores pueden asignar de manera más eficaz las tareas y responsabilidades, asegurando que los recursos humanos estén alineados con las prioridades y objetivos estratégicos de la empresa. Esto no solo beneficia a la organización en términos de eficiencia y productividad, sino que también puede generar un



ambiente de trabajo más motivador y satisfactorio para los empleados al reconocer y utilizar sus habilidades y capacidades de manera óptima. (León, 2013)

Sin embargo, es importante destacar que, si bien el Ius Variandi brinda beneficios significativos, su ejercicio debe realizarse de manera equitativa y respetuosa de los derechos de los trabajadores. Esto implica que los empleadores deben fundamentar sus decisiones en razones objetivas y legítimas, evitar cualquier forma de discriminación o abuso de poder, y garantizar que los cambios no resulten en una desmejora injustificada de las condiciones laborales de los empleados.

Su importancia radica en la necesidad de flexibilidad que requieren tanto los empleadores públicos como privados para adaptarse a las demandas cambiantes del entorno laboral y las necesidades del servicio público. Sin embargo, cuando se aplica este principio al personal uniformado de la fuerza pública, se debe tener en cuenta su misión constitucional, que está definida en los artículos 217 y 218 de la Constitución.

En el contexto de la fuerza pública, el ejercicio del Ius variandi adquiere una relevancia particular debido a la naturaleza misma de las funciones que desempeñan estos uniformados, que están orientadas hacia la defensa de la soberanía, la preservación del orden público y la seguridad ciudadana. La capacidad de reubicar a los M.F.P es crucial para garantizar una distribución eficiente de los recursos humanos y responder de manera efectiva a los desafíos y amenazas que puedan surgir en diferentes regiones del país.

Impacto del Ius variandi en las reubicaciones de los miembros de la fuerza pública

Impactos positivos:



UNIREMINGTON[®]
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON
RES. 2661 MEN JUNIO 21 DE 1996

- **Eficiencia del servicio:** Permite adaptar la distribución del personal a las necesidades cambiantes del servicio.
- **Seguridad nacional:** Facilita la respuesta a amenazas y desafíos emergentes en diferentes regiones del país.
- **Desarrollo profesional:** Brinda oportunidades de crecimiento y aprendizaje a los M.F.P.

Impactos negativos:

- **Inestabilidad laboral:** Puede generar incertidumbre y ansiedad en los M.F.P y sus familias.
- **Dificultades de adaptación:** La reubicación puede implicar un cambio de residencia, cultura y estilo de vida.
- **Deterioro del bienestar personal y familiar:** La reubicación puede afectar la vida social, educativa y familiar de los M.F.P.

Para minimizar los impactos negativos:

- Deben existir criterios claros y objetivos para las reubicaciones.
- Se debe considerar la situación familiar y personal de los miembros.
- Se debe brindar apoyo y acompañamiento a los miembros reubicados y sus familias.

Eficiencia operativa: La capacidad de reubicar estratégicamente a los M.F.P permite optimizar la distribución de recursos y responder de manera oportuna a situaciones de



emergencia o riesgo. Esto contribuye a fortalecer la capacidad de respuesta del Estado ante amenazas a la seguridad y el orden público.

Adaptabilidad: El ejercicio del Ius variandi permite a las autoridades competentes ajustar la asignación de personal de acuerdo con las necesidades específicas de cada región o área geográfica. Esto es especialmente relevante en un país diverso y geográficamente extenso como Colombia, donde las condiciones de seguridad y los desafíos pueden variar considerablemente de una región a otra.

Cumplimiento de la misión constitucional: Las reubicaciones de los M.F.P, respaldadas por el ejercicio adecuado del Ius variandi, contribuyen al cumplimiento efectivo de la misión constitucional de las fuerzas militares y de policía en Colombia. Esto incluye la defensa de la soberanía, la preservación del orden público y la protección de los derechos y libertades de los ciudadanos.

Respeto a los derechos laborales: Si bien el ejercicio del Ius variandi implica cambios en las condiciones laborales de los M.F.P, es fundamental que estos cambios se realicen dentro del marco legal establecido y respetando los derechos adquiridos de los trabajadores. Esto incluye el respeto a los D.F, el cumplimiento de los procedimientos establecidos y la consideración de las circunstancias individuales de cada trabajador y su entorno familiar

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el complejo escenario laboral de la fuerza pública en Colombia, la aplicación del Ius Variandi emerge como un componente crucial. Este poder conferido al empleador para ajustar condiciones laborales plantea una serie de desafíos que merecen una consideración detenida. La cuestión central radica en entender de qué manera este ejercicio afecta las reubicaciones de los miembros de la fuerza pública (M.F.P), quienes están encargados de una misión constitucional de suma importancia. La interrogante central se enfoca en cómo este poder de modificación impacta la vida laboral de estos individuos, quienes, además, deben mantener un equilibrio delicado entre el cumplimiento de sus deberes institucionales y la preservación de sus D.F (Toro, 2009, págs. 201-211). En particular, se destaca la necesidad de salvaguardar condiciones de trabajo dignas y la estabilidad de los núcleos familiares de estos servidores públicos. Este



análisis se presenta como un punto crítico para comprender la intersección entre las exigencias de la entidad pública y el respeto a los derechos individuales. En este contexto de alta responsabilidad institucional, se plantea la incógnita sobre cómo lograr un equilibrio adecuado entre la necesidad de la entidad estatal y el resguardo de los derechos esenciales de quienes integran la fuerza de seguridad ciudadana.

Pregunta problema: ¿Cómo afecta el ejercicio del Ius Variandi en el contexto de las reubicaciones a los M.F.P en Colombia, considerando la necesidad de salvaguardar la eficiencia institucional y la seguridad nacional, sin menoscabar los derechos fundamentales de estos trabajadores y sus familias?

JUSTIFICACION

A lo largo de la historia laboral mundial, se ha evidenciado que los trabajadores, ya sea en el sector público o bien sea privado, se encuentran a merced de los empleadores, quienes, mediante su autoridad subordinante, se aprovechan de las necesidades básicas de los trabajadores. Este escenario ha provocado diversos daños a los derechos laborales, dando lugar a huelgas y confrontaciones. En el contexto colombiano, eventos históricos como la masacre de las bananeras en 1928 subrayan la lucha de los trabajadores por condiciones dignas de vida.

A pesar de la evolución en las relaciones laborales y la creación de instancias internacionales como la (OIT), que busca equidad social y la observancia de los derechos laborales (Oelz, 2014, págs. 161-195), los desafíos persisten. El derecho al trabajo se consagra como fundamental en la Constitución Colombiana, exigiendo realizar sus labores en un entorno



adecuado y equitativo es su derecho. No obstante, las facultades discrecionales concedidas a los empleadores para ajustar las condiciones laborales se encuentran restringidas (Mondino, 2008).

Aunque la Corte Constitucional ha afirmado que, aunque la distinción entre empleadores del sector público y privado no debería ser un factor significativo en las prestaciones otorgadas a los empleados, la realidad evidencia que esta igualdad es frágil (Barovero, 2018). Este poder permite modificar condiciones de trabajo, especialmente evidente en especial en los desplazamientos del personal uniformado del ámbito gubernamental de la Fuerza Pública.

OBJETIVOS

Objetivo General

Analizar el ius variandi y su impacto en las reubicaciones de los miembros de la fuerza pública.

Objetivos Específicos

- Conocer la evolución histórica y sus fundamentos jurídicos del ius variandi en Colombia.
- Describir la importancia del Ius variandi en las reubicaciones de miembros de la fuerza pública
- Evaluar el impacto del Ius variandi en las reubicaciones de los miembros de la fuerza pública

METODOLOGÍA

La investigación se llevará a cabo mediante un enfoque cualitativo de tipo jurídico con orientación hermenéutica, centrándose en el tema del *ius variandi* y su impacto en las reubicaciones de los M.F.P. Para recopilar la información necesaria, se utilizarán métodos de recolección de datos que implican la revisión de información en bases de datos en línea, revisión de jurisprudencia, análisis de libros especializados y revisión de documentos legales relevantes. La metodología hermenéutica se empleará para interpretar y comprender en profundidad las normativas, casos y doctrinas asociadas al *ius variandi* en el contexto de las reubicaciones militares. Este enfoque permitirá analizar las dimensiones jurídicas y éticas involucradas, así como proponer recomendaciones basadas en la comprensión profunda de la legislación y su implementación efectiva en la práctica de la fuerza pública.

RESULTADO Y DISCUSIÓN

Se observa que las autoridades tienen una amplia discrecionalidad para realizar reubicaciones de personal dentro de la fuerza pública, lo que les permite adaptar la distribución de recursos humanos según las necesidades operativas y estratégicas de la institución.

Aunque se reconoce la facultad del empleador para ejercer el Ius Variandi, se enfatiza la importancia de respetar los derechos laborales mínimos de los trabajadores durante el proceso de reubicación. Esto incluye garantizar condiciones laborales dignas y considerar las implicaciones personales y familiares de dichas decisiones.

Se identifican varios impactos positivos asociados con el ejercicio del Ius Variandi en las reubicaciones de los M.F.P. Estos incluyen la optimización de recursos humanos, la adaptación a las necesidades operativas cambiantes y el fortalecimiento de la cohesión institucional. También se reconocen impactos negativos derivados de las reubicaciones, como la inestabilidad laboral, las dificultades de adaptación y el deterioro del bienestar personal y familiar de los M.F.P.

Se destaca la importancia de encontrar un equilibrio entre las necesidades institucionales y los derechos individuales de los trabajadores. Además, se subraya la necesidad de promover



la transparencia en los procesos de reubicación y de involucrar a los trabajadores en la toma de decisiones que los afecten.

CONCLUSIONES

El Ius Variandi es una herramienta fundamental que permite a las autoridades de la fuerza pública ajustar la distribución del personal según las necesidades operativas y estratégicas de la institución. Esta flexibilidad es esencial para garantizar la eficiencia y la efectividad en el cumplimiento de las funciones institucionales.

Aunque el ejercicio del Ius Variandi otorga cierta discrecionalidad a los empleadores, es crucial que las decisiones de reubicación respeten los derechos laborales mínimos de los trabajadores. Esto incluye garantizar condiciones laborales dignas y considerar las implicaciones personales y familiares de dichas decisiones.

Las reubicaciones pueden tener tanto impactos positivos como negativos en los M.F.P y sus familias. Si bien pueden contribuir a la optimización de recursos humanos y al fortalecimiento de la cohesión institucional, también pueden generar inestabilidad laboral, dificultades de adaptación y afectar el bienestar personal y familiar de los trabajadores.

Es fundamental encontrar un equilibrio entre las necesidades institucionales y los derechos individuales de los trabajadores al ejercer el Ius Variandi. Además, es crucial promover la transparencia en los procesos de reubicación y garantizar la participación de los trabajadores en la toma de decisiones que los afecten

REFERENCIA

Alarcón. (2019). Ius Variandi, ejercicio y limites en los sectores público y privado . *U. Externado de Colombia*.

Barovero. (2018). us variandi: límites de su procedencia. Obtenido de <https://repositorio.21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/15617/BAROVERO%2c%20Maximiliano%20Jose.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bautista. (2015). El contrato laboral en el sector financiero: un estudio sobre la fractura del contrato laboral financiero, en virtud del ius variandi y el acoso laboral.

Castro, P. (2016). El derecho de resistencia como mecanismo de control ante el uso desmedido o abuso del ius variandi. Obtenido de <https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f1299189-5a69-4bfc-9b5e-e4ff18af1670/content>

Guzmán, V. (2011). Ejercicio del ius variandi: Aplicación, limites y efectos. Obtenido de https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/111615/de-Velasquez_k.pdf?sequence=1&isAllowed=y

León, B. (2013). Del ius variandi a la libre concurrencia: la prohibición de modificación como regla general en los contratos públicos.

Mondino. (2008). Ejercicio abusivo del Ius Variandi. Obtenido de https://repo.unlpam.edu.ar/bitstream/handle/unlpam/1092/e_moneje045.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Oelz. (2014). El Convenio y la Recomendación de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Una oportunidad para la justicia social. *Revista internacional del trabajo*, 161-195.

Piñeros, M. (2022). Alcances y límites del Ius Variandi frente a los traslados ordenados al personal uniformado que integra la Fuerza Pública.

SENADO. (s.f.). ODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

Sentencia 2007-01444-01. (s.f.). Obtenido de *Sentencia 2007-01444-01:* [https://www.redjurista.com/Documents/consejo_de_estado,_accion_de_tutela_e._no._05001-23-31-000-2007-01444-01\(ac\)_de_2007.aspx#/](https://www.redjurista.com/Documents/consejo_de_estado,_accion_de_tutela_e._no._05001-23-31-000-2007-01444-01(ac)_de_2007.aspx#/)

Sentencia No. T-615/92. (s.f.). Obtenido de *Sentencia No. T-615/92:* <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/T-615-92.htm>

Sentencia T 1234/01. (s.f.). Obtenido de *Sentencia T 1234/01:* <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2001/T-1234-01.htm>



UNIREMINGTON[®]
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON
RES. 2661 MEN JUNIO 21 DE 1996

Toro, d. (2009). Ejercicio y límites del " ius variandi" del empresario. *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 201-211.

Trabajo, d. (2018). Contrato de trabajo. *Texto legal y Disposiciones Complementarias*.