



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Bogotá D.C.,

ASUNTO: Respuesta Radicado No. 11EE201912000000041451 (06EE2019120300000056962)
lus Variandi

Respetado Señor (), reciba un cordial saludo:

En respuesta a su solicitud mediante la cual requiere concepto Jurídico respecto a "lus Variandi". Esta oficina se permite informarle lo siguiente:

Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:

De Acuerdo a lo dispuesto por el Decreto 4108 de 2011, "Por el cual se modifican los objetivos y la Estructura del Ministerio de Trabajo y se integra el sector Administrativo de Trabajo ", esta Oficina Asesora Jurídica no ostenta la competencia de dirimir controversias ni declarar derechos, pues, esto le compete a los Honorables Jueces de la República, es así, como los conceptos emitidos tendrán carácter meramente orientador mas no de obligatorio cumplimiento, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta, por mandato expreso del Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, los funcionarios no estamos facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.

Así mismo es importante dejar claro al consultante, que el derecho de petición de rango constitucional supone para el Estado la obligación de responder las peticiones que se formulen, pero no obliga a hacerlo en el sentido que quiera el interesado, por lo que **el derecho de petición no supone que la Administración deba acceder a pedido, tal y como lo ha mencionado reiteradamente la Corte Constitucional** en extensa jurisprudencia la respuesta a las consultas están al margen de que la respuesta sea favorable o no al consultante, pues no necesariamente se debe acceder a lo pedido. (Sentencia T-139/17).

Frente al caso en concreto:

Para dar respuesta a su primera pregunta, nos permitimos poner de presente que el Ministerio de Trabajo no ha establecido definiciones propias en relación con los conceptos planteados en su consulta, como tampoco las hay en el Código Sustantivo de Trabajo el cual regula las relaciones de

■ Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



trabajo, por lo que las definiciones solicitadas podrían ser las estipuladas por el Diccionario de la Real Academia Española por ser la obra lexicográfica académica por excelencia, ya que es el resultado de la colaboración de todas las academias, cuyo propósito es recoger el léxico general utilizado en España **y en los países hispánicos**. Se dirige, fundamentalmente, a hablantes cuya lengua materna es el español, quienes encontrarán en él recursos suficientes para descifrar textos escritos y orales.

En respuesta a sus preguntas de los Numerales 2 al 6, de acuerdo con la Corte Constitucional, en Sentencia CC T-565-2014, se definió el *Ius Variandi* como:

*«una de las manifestaciones del poder de subordinación que ejerce el empleador sobre sus empleados, que se concreta en la **facultad de variar o de modificar las condiciones en las que se realiza la prestación personal del servicio, es decir, las condiciones de modo, tiempo, lugar y cantidad de trabajo**»* (Negrita fuera de texto)

Por consiguiente, el empleador en uso del *Ius Variandi*, podría modificar el modo, lugar, cantidad o tiempo de este, es decir, para dar respuesta puntual a su escrito se podría por parte del empleador cambiar las condiciones de trabajo en cuanto a los roles, funciones, tareas, actividades y responsabilidades del trabajador, ya que no se estarían afectando los elementos esenciales del contrato laboral, en virtud del poder subordinante que ejerce sobre sus trabajadores; por razones de conveniencia que surgen de las necesidades de la empresa, mas no por motivos personales o subjetivos del empleador, pues debe observar las condiciones mínimas del respeto a la dignidad de los trabajadores.

En respuesta a su pregunta Numero 7 (literales a, b, c, y d), es de anotar que el empleador puede variar las condiciones laborales, como el salario o las funciones o responsabilidades a cargo, pero nunca sin el acuerdo o aceptación por parte del trabajador ni para desmejorarlo, ya sea en un contrato a término fijo, indefinido o por la duración de la obra.

Así las cosas, la modificación que se pretenda ejercer que sobrepase los límites del *Ius Variandi*, podría realizarse a través de un otrosí, sin necesidad de modificar el contrato vigente, contando con el consentimiento del trabajador, siempre y cuando con dicha modificación no se desconozcan los mínimos de derechos y garantías consagrados a favor del trabajador según los Artículos 13 y 14 del Código Sustantivo del Trabajo.

Frente a la pregunta 8 y 9 es preciso señalar que el *Ius Variandi* no es absoluto. Está limitado, ante todo, por la norma constitucional que exige para el trabajo condiciones dignas y justas (Artículo 25 de la Constitución Nacional - CN), así como por los principios mínimos fundamentales señalados por el

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



artículo 53 de la Carta en lo que concierne al estatuto del trabajo. Y, por supuesto, su ejercicio concreto depende de factores tales como las circunstancias que afectan al trabajador, la situación de su familia, su propia salud y la de sus allegados, el lugar y el tiempo de trabajo, sus condiciones salariales, la conducta que ha venido observando y el rendimiento demostrado. En cada ejercicio de su facultad de modificación el empleador deberá apreciar el conjunto de estos elementos y adoptar una determinación que los consulte de manera adecuada y coherente. En últimas, debe tomar en cuenta que mediante aquella no queda revestido de unas atribuciones omnímodas que toman al trabajador como simple pieza integrante de la totalidad sino como ser humano libre, responsable y digno en quien debe cristalizarse la administración de justicia distributiva a cargo del empleador.

En respuesta a su pregunta 10 la Corte Constitucional, en la Sentencia T-833/12, consideró lo siguiente:

“El principio a trabajo igual, salario igual, responde entonces a un criterio relacional, propio del juicio de igualdad. Por ende, para acreditar su vulneración debe estarse ante dos sujetos que al desempeñar las mismas funciones y estar sometidos al mismo régimen jurídico de exigencias de cualificación para el empleo, son comparables y, no obstante ello, reciben una remuneración diferente. Se insiste entonces en que la discriminación salarial injustificada debe basarse en la inexistencia de un parámetro objetivo, discernible y razonable, que justifique la diferenciación. Así, la jurisprudencia constitucional ha catalogado como razones admisibles de diferenciación salarial, entre otras (i) la aplicación de criterios objetivos de evaluación y desempeño; (ii) las diferencias de la estructura institucional de las dependencias públicas en que se desempeñan cargos que se muestran prima facie análogos; y (iii) la distinta clasificación de los empleos públicos, a partir de la cual se generan diferentes escalas salariales, que responden a cualificaciones igualmente disímiles para el acceso a dichos empleos. De acuerdo con lo expuesto, se encuentra que la protección constitucional del principio de a trabajo igual, salario igual, tiene sustento en la eficacia de los principios mínimos del trabajo, tanto de remuneración acorde con la cantidad y calidad de la labor, como de, especialmente, la primacía de la realidad sobre las formas dentro de la relación laboral. Con todo, esa consagración constitucional no genera la procedencia general de la acción de tutela para lograr la satisfacción de esas posiciones jurídicas. En contrario, la admisibilidad del amparo es excepcional y depende que en el caso concreto se compruebe la ausencia de idoneidad de los mecanismos judiciales ordinarios, los cuales conservan la competencia general para asumir problemas jurídicos de esta índole.”

En consecuencia, la prohibición de la discriminación salarial es constitucional y legal, cuando se cumplen los requisitos de jornada, cargo y eficiencia laboral. Los salarios pueden ser diferentes en consideración a la categoría, duración, calidad y cantidad de trabajo, de acuerdo con los lineamientos internos del empleador. Lineamientos que en ningún caso pueden menoscabar los mínimos y garantías consagrados a favor del trabajador.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



El empleo
es de todos

Mintrabajo

En aras de buscar un acuerdo amigable para la solución del conflicto presentado, podrían los trabajadores acudir ante el Inspector de Trabajo para que sean citadas las partes a una audiencia, donde puedan conciliar las diferencias surgidas. Si se llegaran a evidenciar infracciones a la normatividad laboral este Ministerio podría imponer las sanciones administrativas correspondientes. De no llegar a ningún acuerdo, únicamente quedaría la posibilidad de exponer ante la jurisdicción laboral la situación presentada, por ser el Señor Juez del Trabajo el único funcionario competente para declarar derechos y definir situaciones jurídicas laborales, previo trámite de un proceso laboral.

Finalmente, en cuanto a su pregunta 11 respecto a las implicaciones que tendría el empleador en caso de extralimitarse en el uso del ius variandi, únicamente un Juez de la Republica lo podría llegar a determinar de conformidad con cada caso particular y concreto.

Para más información, se invita a consultar nuestra página web www.mintrabajo.gov.co, en donde entre otros aspectos de interés, se encuentra tanto la normatividad laboral como los conceptos institucionales, los cuales servirán de guía para solventar sus dudas en esta materia.

La presente consulta se absuelve en los términos del Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el Artículo 1° de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

(ORIGINAL FIRMADO)

Coordinadora
Grupo Interno de Trabajo de Atención a
Consultas en Materia Laboral de la Oficina Jurídica

Transcriptor: Adriana M. 19/12/2019

Elaboró: Adriana M.

Revisó/Aprobó: Adriana C.

D:\2019\DICIEMBRE DE 2019\MELISSA\41451 56962 IUS VARIANDI.docx

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co