

1200000- 220644

Bogotá D.C 18 NOV. 2015

ASUNTO: Desmejoramiento salarial

Respetado (a) Señor (a):

Hemos recibido la comunicación radicada con el número del asunto, mediante la cual Usted se refiere a una consulta sobre "Desmejoramiento salarial", para cuyos fines, esta Oficina se permite de manera atenta, atender sus interrogantes, mediante las siguientes consideraciones generales:

Inicialmente, se observa oportuno señalar que de acuerdo con la naturaleza y funciones asignadas en el Decreto 4108 de 2011 a la Oficina Asesora Jurídica de este Ministerio, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta debido a que sus funcionarios no están facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.

Respecto a sus inquietudes cabe resaltar que la desmejora salarial, está prohibida por el ordenamiento jurídico Colombiano y si se presentara se tendría que cumplir algunos requisitos como por ejemplo, el que no vulnere el salario mínimo legal establecido por el Gobierno Nacional y otro que medie expreso consentimiento del trabajador, situación que no se daría fácilmente pues ello significaría perjuicio irremediable para el trabajador, que solo en una circunstancia de carácter extremo como las económicas aducidas por el Empleador para su disminución sean de recibo para el trabajador, propuesta que puede hacerse por parte del Empleador pero no significaría que sea de obligatoria aceptación para el trabajador.

El llamado "ius variandi" es considerado como la facultad del Empleador de alterar las condiciones no esenciales del contrato de trabajo, como por ejemplo la jornada laboral, sin que ella sea absoluta sino dentro del marco del respeto de los Derechos Constitucionales y legales del Trabajador, especialmente ha dicho la Corte Constitucional, el de honor y la dignidad del trabajador, el cual para su aplicación requiere hacerse en contextos como la razonabilidad, teniendo en cuenta las necesidades de la empresa y la inexistencia de perjuicio al trabajador, lo que en tratándose de la disminución del salario, difícilmente se daría.

La H. Corte Constitucional, al pronunciarse sobre el ius variandi, en Sentencia No. T-407/92 Magistrado Ponente, Doctor Simón Rodríguez Rodríguez, establece que siendo facultad del Empleador, éste no es absoluta y debe tenerse en cuenta por sobre todas las cosas la preservación del honor y la dignidad del trabajador al ejercitar su derecho.

Así las cosas, en uno de los apartes, la mencionada Providencia de la H. Corte manifiesta:

(...)

5. **Él trabajó en condiciones dignas y justas y el "ius variandi".**

Consiste el ius variandi en la facultad que tiene el patrono de alterar las condiciones de trabajo en cuanto al modo., lugar, cantidad o tiempo de trabajo y ello en virtud del poder subordinante, que ejerce sobre sus trabajadores. Su uso estará determinado por las conveniencias razonables y justas que surgen de las necesidades de la empresa y que de todas maneras según lo tiene establecido la doctrina y la jurisprudencia, habrá de preservarse el honor, la dignidad, los intereses, los derechos mínimos y seguridad del trabajador y dentro de las limitaciones que le imponen la ley, el contrato de trabajo, la convención colectiva y el reglamento de trabajo

*El texto constitucional atrás transcrito, en verdad qué consagra un derecho fundamental objeto de la acción de tutela, pues; el empresario ha de guiar sus actuaciones frente al asalariado dentro de las **mínimas condiciones del debido respeto a la dignidad de sus operarias**, porque: según se ha explicado precedentemente, e. Consubstancial tal dignidad con la naturaleza del Hombre persona y cabalmente, de la relación que se establece entre obrero y patrono y en razón del poder subordinante del último sobre el primero, pueden aparecer situaciones conflictivas de abuso que el ordenamiento constitucional no tolera, porque se repite ha de entenderse que al empleador se le prohíbe categóricamente atentar contra la dignidad de sus empleados. En este sentido el Código Sustantivo del Trabajo advierte que la subordinación jurídica no puede afectar "el honor, **la dignidad**: y los derechos mínimos del trabajador" (art. 23-b); obliga al empleador a "guardar absoluto respeto a **la dignidad** del trabajador" (art. 57-5) y correlativamente le prohíbe ejecutar o autorizar cualquier acto "que ofenda su **dignidad** (art. 59-9) y erige en justa causa, de despido para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del trabajador la violación grave de esas obligaciones y prohibiciones (art. 62 - f), - 8)...".*

Así mismo, en dicha providencia, recalca que el "ius variandi" no es absoluto, cuando manifiesta:

"(...)

*El **jus variandi** no es absoluto. Está limitado, ante todo, por la norma constitucional que exige para el trabajo condiciones dignas y justas (art. 25 C.N) así como por los principios mínimos fundamentales señalados por el 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 patrono."*

Por ello, al modificarse el salario por parte del Empleador, deberá tener consentimiento del trabajador expresamente manifestado, además hacerse dentro del marco de respeto de los derechos fundamentales del trabajador aludidos en los apartes transcritos ut supra y no vulnerar el salario mínimo legal reglado por el Gobierno Nacional para la jornada máxima legal.

La presente consulta, se absuelve en los términos del Artículo 28 de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual las respuestas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución.

Cordialmente,

[ORIGINAL FIRMADO]

ZULLY EDITH AVILA RODRIGUEZ

Coordinadora Grupo interno de Trabajo de Atención de Consultas.
Oficina Asesora Jurídica.