



Radicado No. 08SE201912030000020232 27 de Mayo de 2019

Bogotá D.C.,

**Radicado No. 11EE201812000000055560**

**ASUNTO: Ius Variandi y Comisiones**

Cordial saludo

Le presentamos disculpas por la demora en la respuesta a su comunicación, pero dificultades de índole administrativo nos imposibilitaron atenderla de manera oportuna.

En respuesta a su solicitud mediante la cual requiere concepto Jurídico, 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:**

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, esta oficina haciendo uso de la función orientadora en materia de relaciones laborales, procederá a emitir el concepto conforme a la posición que tiene este Ministerio respecto el tema planteado en su consulta en los siguientes términos:

En desarrollo de una relación laboral, las condiciones del trabajo no son absolutas en sí misma; puesto que éstas pueden ser modificadas por el empleador, debido a su poder de subordinación que ostenta frente al trabajador, señalada en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, que a la letra dispone:



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33

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

**Teléfonos PBX**

(57-1) 5186868

**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](http://www.mintrabajo.gov.co)





**ARTICULO 23. ELEMENTOS ESENCIALES.** <Artículo subrogado por el artículo 1o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

(...)

**b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y**  
(Negrita fuera de Texto)

Puede entonces predicarse que el empleador puede realizar las modificaciones que bien determine en ejercicio del principio del Ius Variandi, sin que las modificaciones en el modo, tiempo, o cantidad de trabajo vaya a afectar el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador.

Respecto a la facultad de modificar las condiciones de trabajo o Ius Variandi, La Corte Constitucional en Sentencia T-682/14, Magistrado Ponente, Dr. Jorge Iván Palacio Palacio, definió:

*IUS VARIANDI-Definición El “ius variandi” ha sido definido por la Corte Constitucional como una de las manifestaciones del poder subordinante que ejerce el empleador – público o privado- sobre sus trabajadores. Se concreta cuando el primero (empleador) modifica respecto del segundo (trabajador) la prestación personal del servicio en lo atinente al lugar, tiempo o modo del trabajo*

Respecto al alcance de Ius Variandi, como facultad del empleador frente al trabajador la Sentencia T-825-2003 señala:

*Cualquier empleador tiene la atribución de modificar las condiciones de sus trabajadores en las vertientes de tiempo, modo, cantidad y lugar, lo cual constituye un ejercicio de su poder subordinante como expresión del ius variandi.*  
(...)

En mismo sentido, la sentencia T528-2017, dispone:

*El ius variandi es una potestad radicada en cabeza del empleador público o privado, que se concreta en la facultad de alterar las condiciones del trabajador en cuanto al modo, lugar, cantidad o tiempo de trabajo, respetando los derechos mínimos del mismo*

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) 5186868

**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](http://www.mintrabajo.gov.co)





Además de lo anterior, la Corte Constitucional en sentencia T-355-2000, señaló el carácter relativo del *ius Variandi*, como límite a la actuación del empleador, cuando esta puede ser violatoria de derechos fundamentales del trabajador; disponiendo:

*La Corte reitera su jurisprudencia en el sentido de que la facultad patronal de modificar, en el curso de la relación laboral, las condiciones de trabajo ("ius variandi") no es absoluta, pues ella puede resultar violatoria de derechos fundamentales si se ejerce de modo arbitrario y sin una clara justificación sobre el motivo por el cual los cambios se producen y en torno a su necesidad. Es evidente que, si se tratara apenas de dar libre curso al capricho del empleador -público o privado- para introducir mutaciones sin límite en las características de modo, tiempo y lugar, que vienen aplicándose en la ejecución de las mutuas prestaciones propias del vínculo jurídico de subordinación existente, sin que para nada tuviese que consultar las circunstancias y necesidades del trabajador y de su familia -es decir, si la determinación patronal se admitiera con carácter plenamente unilateral y omnímodo-, resultaría desconocida la regla constitucional que exige dignidad y justicia en toda relación de trabajo, cualquiera sea la modalidad de éste. El llamado "ius variandi" es, a la luz de la Constitución de 1991, un concepto relativo y restringido, supeditado a los derechos fundamentales del trabajador*

Es Claro que la facultad de modificar las condiciones de trabajo por parte del empleador no es una facultad absoluta que pueda desconocer los derechos del trabajador; por lo que todo cambio o modificación que vaya a realizarse previamente tendrá que valorar la situación particular de cada trabajador, para así no incurrir en una violación a la dignidad y derechos fundamentales del trabajador.

En la Sentencia T-682/14, el máximo Tribunal establece que la aplicación de este principio debe consultar aspectos particulares del trabajador, para así no vulnerar derechos fundamentales de quien se le esté modificando las condiciones de trabajo; señalando la corte que:

*Se abusa del "ius variandi" cuando de manera abrupta e inconsulta se realiza un cambio en las condiciones laborales de un trabajador, sin tener en cuenta aspectos que afectan la esfera de su dignidad, como, por ejemplo: la situación familiar, el estado de salud del trabajador o su núcleo familiar, el lugar y el tiempo de trabajo (antigüedad y condiciones contractuales), las condiciones salariales y el comportamiento que ha venido observando y el rendimiento demostrado.*

Ahora bien, es importante tener en cuenta que el *ius Variandi* no puede trastocar elementos esenciales del contrato de trabajo como el salario, que según el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo es:

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) 5186868

**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](http://www.mintrabajo.gov.co)





**Artículo 127- Elementos integrantes- Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones. (Negrita fuera de texto)**

Tal como puede apreciarse, hace parte del salario aquellos pagos en dinero o en especie que se realizan de forma habitual por el empleador, independientemente de la denominación que se dé. Verbigracia de los pagos que se realizan por comisiones al trabajador, que, debido a la habitualidad de sus reconocimiento y pago, se configura como elemento del salario.

Es así, que se ha establecido que una de las formas de remunerar a un trabajador es mediante el pago de comisiones, que bien pueden ser mediante el pago de un salario básico más comisiones o solo pago de estas.

Al respecto la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral en sentencia 15006 de marzo 14 de 2001, expreso:

*“...Lo anterior no obsta para agregar con relación a la posibilidad que admite el Tribunal que se den contratos laborales aleatorios”, como sería el caso “cuando la cuantía del salario depende de las comisiones”, que la Corte lo ha aceptado para los casos en quien se desempeña como vendedor no está obligado a cumplir con un horario de trabajo, pues de no darse esa circunstancia aquél, al tenor del artículo 132 del código sustantivo del trabajo, tiene derecho al salario mínimo legal. En relación con este tema debe recordarse que la Corporación en sentencia de abril 29 de 1982 señaló que “el salario mínimo, vinculado estrecha e ineludiblemente a la jornada ordinaria de trabajo, no es aplicable pues a los servicios que se remuneran por sistemas distintos al de la unidad de tiempo, si en ellos no exige el patrono realizar el servicio estipulado dentro de una jornada específica.”. Esto lo explica así:*

*“(...) Cuando el rendimiento personal, que en concreto depende de las condiciones innatas o adquiridas de cada ser humano, es el factor determinante de la cuantía del salario, como ocurre con quienes devengan exclusivamente comisiones por ventas de mercancías o servicios que ofrece un empresario sin exigirle una jornada, resulta muy difícil para el legislador fijar una remuneración mínima para cada actividad. En efecto, esa remuneración no puede ser otra que el promedio de lo percibido por todos aquellos que se ocupan en dicha actividad, y determinar tal promedio requiere investigaciones y datos estadísticos completos, que no se conocen todavía.*

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) 5186868

**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](http://www.mintrabajo.gov.co)





De acuerdo a lo anterior, y en apego al artículo 127 del CST, las comisiones se entienden parte del salario, en el momento en que, el empleador por mera liberalidad las conceda habitualmente como contraprestación por los servicios prestado por el trabajador; convirtiendo de esta manera las comisiones como salario. Así que siendo las comisiones parte del salario, no podrá recaer en ellas el *lus variandi*, que realice modificaciones que disminuyan el salario devengado por el trabajador, puesto que constituiría un abuso del Empleador en la aplicación de dicho principio, y transgrediría el mandato constitucional que propugna por que el salario sea móvil.

En definitiva, el empleador en aplicación del principio *lus variandi*, puede modificar las condiciones del trabajo respecto a modo, lugar, cantidad o tiempo de trabajo, sin que vaya a afectar aspectos esenciales del contrato del contrato, tales como el salario, que al tenor del artículo 127 del CST, contempla dentro de sus elementos, las comisiones como salario, al pagarse de forma habitual como contraprestación de los servicios presados por el trabajador.

Si bien es cierto que el *lus Variandi* es reflejo de la facultad subordinante del Empleador hacia el trabajador, éste no puede vulnerar los derechos fundamentales de quien presta el servicio contratado, por ello debe hacerse en el marco de razonabilidad y proporcionalidad, para evitar decisiones arbitrarias, o de lo contrario, podrá el trabajador, acudir a los Estrados Judiciales, si considera que el Empleador al modificar las condiciones de trabajo, especialmente las esenciales, vulnera sus derechos y hace ejercicio abusivo en la aplicación del principio del “*ius variandi*”, pues son las únicas Autoridades que tienen competencia exclusiva y excluyente en la declaración de derechos y definición de las controversias laborales.

Si considera se está presentando infracciones a la normatividad laboral, puede acudir ante el Inspector de Trabajo, para que este Ministerio, probadas las mismas, imponga las sanciones administrativas correspondientes. Asimismo, ante el inspector del trabajo, a través del dialogo social, el trabajador y el empleador pueden conciliar el conflicto laboral. Si estima que sus derechos o los de un tercero, de carácter laboral, están siendo vulnerados, puede exponer la situación presentada ante la jurisdicción laboral, por ser el Juez del Trabajo el único funcionario competente para declarar derechos y definir situaciones jurídicas laborales, previo el trámite de un proceso laboral.

Para mayor información, se invita a consultar nuestra página web [www.mintrabajo.gov.co](http://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,

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) 5186868

**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](http://www.mintrabajo.gov.co)





El empleo  
es de todos

Mintrabajo

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)

**DIEGO ANDRÉS ADAMES PRADA**

Coordinador Grupo Interno de Trabajo de Atención a Consultas en  
Materia Laboral Oficina Asesora Jurídica

Transcriptor: A. Truque.  
Elaboró: A. Truque  
Revisó/Aprobó: D. Adames

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) 5186868

**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](http://www.mintrabajo.gov.co)

