

**MinTrabajo**  
República de Colombia

Prosperidad  
para todos

Bogotá, D.C.,

23 DE JULIO

00011499

Señora:  
**ESTELA MARTÍNEZ**  
auriesmacu0215mc@hotmail.com

**ASUNTO: Respuesta a consulta radicada  
bajo No. 199744 de 2012.**

De la manera más atenta nos permitimos dar trámite a su consulta sobre la disminución de salario a un trabajador con contrato a término fijo, a la cual damos respuesta en los siguientes términos:

Del contrato a término fijo.

En primer lugar el contrato de trabajo a término fijo debe constar por escrito para que tenga validez según lo preceptúa el inciso 1° del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo (en adelante C.S.T.), caso contrario se presumirá que el mismo es un contrato a término indefinido.

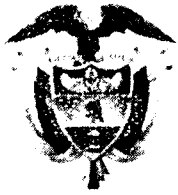
De otra parte, en cuanto a la expiración del término fijo, si las partes del contrato de trabajo a término fijo no expresan con una antelación no inferior a treinta (30) días su intención de no prorrogar el contrato, éste (el contrato) se prorrogará automáticamente por un periodo igual al inicialmente pactado (Numeral 1° del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo); Sin embargo, cuando el término fijo inicialmente pactado es inferior a un (1) año, este se podrá prorrogar únicamente por igual periodos iguales o inferiores hasta por tres (3) veces. De la cuarta prórroga en adelante el término será de un (1) año, de conformidad con lo establecido en el numeral 2° del artículo 46 del C.S.T.

De igual manera, el contrato a término fijo se puede prorrogar de manera indefinida, tal y como lo estipula el inciso primero del mismo artículo 46, lo cual no significa que esta clase de contratos varíe su naturaleza, y se pueda convertir por el sólo hecho de sus prórrogas indefinidas en un contrato a término indefinido.

Del ius variandi.

La jurisprudencia ha reconocido la posibilidad de que las condiciones laborales sean modificadas de forma unilateral por el empleador durante la ejecución del contrato de trabajo, sin que ello implique la extinción del vínculo laboral y la consecuente liquidación del contrato.

Carrera 14 No. 99 - 33  
PBX: 489 3900 – 489 3100  
Bogotá - Colombia  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



En este sentido, la Corte Constitucional se pronunció sobre el “Ius Variandi” como la facultad del empleador para 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.

*“.....el llamado ius variandi - entendido como la facultad que tiene el patrono de alterar las condiciones de trabajo en cuanto **al modo, lugar, cantidad o tiempo del mismo**, en virtud del poder subordinante que ejerce sobre sus trabajadores- está “determinado por las conveniencias razonables y justas que surgen de las necesidades de la empresa” y que de todas maneras “habrá de preservarse el honor, la dignidad, los intereses, los derechos mínimos y la seguridad del trabajador”<sup>1</sup>.*

*“El ius 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”  
(Subraya y negrilla fuera de texto)*

Visto lo anterior, se tiene que el empleador sólo podrá modificar en virtud del *ius variandi* las condiciones del trabajo relativas al modo, lugar, cantidad o tiempo del mismo, y exclusivamente por razones de conveniencia de la empresa que resulten justificables, además que no desmejoren las condiciones del trabajador ni que afecten sus derechos mínimos atendiendo al respeto y la dignidad del mismo.

Sin embargo, el empleador no se encuentra facultado para modificar los elementos esenciales del contrato de trabajo, como son el salario, la jornada de trabajo y las funciones, pues los derechos laborales tienen el carácter de irrenunciables, por lo tanto, las modificaciones que se introduzcan en el contrato no podrán afectar los derechos laborales mínimos garantizados por la legislación laboral.

---

<sup>1</sup> Sentencia Corte Constitucional, T-407 de junio 5 de 1992, M.P., Dr. Jose Gregorio Hernández Galindo.



**MinTrabajo**  
República de Colombia

**Prosperidad  
para todos**

En este orden de ideas y frente a su inquietud, es preciso tener en cuenta que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, es decir, sus efectos se producen en el tiempo, de manera tal que cobra respecto de éste, especial importancia la posibilidad de introducir modificaciones en su contenido, sin embargo, el "*ius variandi*" no sólo está limitado por los parámetros de la ley sino también por el status jurídico del trabajador, razón por la cual, es fundamental tener presente que el empleador solo podrá variar condiciones del contrato de trabajo como el salario o la jornada, siempre que medie el acuerdo o aceptación del trabajador, ya sea en un contrato a término fijo, indefinido o por la duración de la obra.

Por lo anterior, considera esta Oficina que en todo contrato de trabajo las partes deben ponerse de acuerdo sobre las condiciones y términos del mismo, razón por la cual, las modificaciones que realice el empleador, especialmente aquellas referidas a salario, funciones y jornada, deben obedecer al mutuo acuerdo de las partes, a criterios de justicia y proporcionalidad, para no incurrir en desmejoras a los derechos del trabajador, sin el acuerdo o aceptación por parte del trabajador.

La presente consulta, se absuelve en los términos del Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, en virtud del cual las respuestas dadas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

  
**MYRIAM SALAZAR CONTRERAS**

Coordinadora

Grupo de Apoyo Jurídico, Normativo y de Consultas

Oficina Asesora Jurídica

Proyectó: Costanza D.  
Revisó y aprobó: Myriam S

Carrera 14 No. 99 - 33  
PBX: 489 3900 – 489 3100  
Bogotá - Colombia  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)

