



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia

Prosperidad  
para todos

10240 T -

327556

Bogotá,

24 OCT. 2011

Señora  
YULIETH PORRAS OSORIO  
Subgerente Jurídica  
Empresa de Energía de Pereira S.A. E.S.P.  
E-Mail: eep@eep.com.co  
Edificio Torre Central Carrera 10 17-35 Piso 2º  
Pereira – Risaralda.

Asunto: Radicado 274560  
Modificación horario de trabajo

Respetada señora Julieth:

Por traslado de la Dirección Territorial de Risaralda, hemos recibido su comunicación radicada bajo el número del asunto, mediante la cual manifiesta que de acuerdo a la convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa y SINTRAEMDES, en el párrafo de su Artículo 55 referente al horario de trabajo se estableció: "(...) este punto y de acuerdo con la comisión de SINTRAEMDES queda con la reglamentación por parte de la Gerencia." e igualmente que el párrafo del Artículo 16 del reglamento interno de trabajo, establece la posibilidad para la empresa de reservarse el derecho de fijar horarios y turnos en sus diversas dependencias de acuerdo con las necesidades, pero con sujeción a las normas legales que regulan la jornada de trabajo, y teniendo en cuenta que la empresa requiere modificar el horario que en la actualidad tiene el personal convencionado operativo de la compañía, procede a elevar la siguiente consulta:

***(...) si este tipo de modificaciones del horario de trabajo, se puede realizar en forma unilateral por la empresa conforme a las facultades conferidas por la ley, el reglamento interno de trabajo y la convención colectiva, y de poderla realizar ¿qué tipo de compensaciones y autorizaciones adicionales debe realizar la empresa para que dicha medida sea legal y no vulnere los derechos de los trabajadores sindicalizados?***

Antes de dar trámite a su consulta es de aclararle que esta Oficina solo estaría habilitada para emitir conceptos generales y abstractos en relación con las normas y materias que son competencia de este Ministerio, conforme el Decreto 205 de 2003 y el Artículo 25 del C. C. A y por ende no podría determinar concretamente los derechos que les pudieren corresponder a las partes involucradas en el asunto puesto a consideración. Por lo anterior nos permitimos realizar las siguientes consideraciones:



El Artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, define la convención colectiva de trabajo de la siguiente manera:

*"ARTICULO 467. DEFINICION. Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios {empleadores} o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia."*

Entonces el resultado de las negociaciones entre empleador y sindicato de trabajadores materializado en forma solemne en el texto correspondiente se constituye en una norma jurídica, que actúa como reglamento convencional, aspecto que le imprime el carácter de fuente formal de derecho, para regular tales relaciones en cada caso concreto y en consecuencia de observancia ineludible por las partes.

Ahora bien, como según se afirma en el escrito, en la convención colectiva de trabajo suscrita con el sindicato se estipuló que el punto referente al horario de trabajo sería reglamentado por parte de la empresa y que a su turno el reglamento interno de trabajo, le da la posibilidad a esta de reservarse el derecho de fijar horarios y turnos de acuerdo a las necesidades, al respecto es preciso señalar que sobre la facultad del empleador para modificar las condiciones laborales del trabajador, en cuanto al modo, lugar, tiempo o cantidad de trabajo, resulta oportuno acudir a lo señalado por la Corte Constitucional sobre el "ius Variandi", el cual fue definido en la sentencia T – 483 de 1993 con la ponencia del Magistrado José Gregorio Hernández Galindo, en la que señaló:

*"(...) 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" (Corte Constitucional. Sentencia T-407 de junio 5 de 1992).*

*"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."*

Por consiguiente, el empleador en uso del ius variandi podría modificar las condiciones de trabajo en cuanto al modo, lugar, cantidad o tiempo del mismo, en virtud del poder subordinante que ejerce sobre sus trabajadores y por razones de conveniencia que surgen de las necesidades de la empresa



y no por motivos personales o subjetivos de éste, pues debe observar las condiciones mínimas del debido respeto y la dignidad de los trabajadores.

Sin embargo, es de anotar que el empleador no se encuentra facultado para modificar los elementos esenciales del contrato de trabajo, como son el salario, la jornada de trabajo, el lugar y las funciones, pues en todo caso es preciso destacar que 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.

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia en Sentencia de mayo 27 de 1982, expuso:

*"(...) No es lícito al empresario imponer al trabajador funciones esencialmente diferentes de las que habitualmente desempeña en la empresa, cuando éstas pueden ser consideradas por el operario como dañosas, más gravosas, o aun como vejatorias o denigrantes. En tal caso se producirá una novación unilateral ilícita del contrato de trabajo, que puede atentar contra la seguridad del trabajador, contra su derecho a la formación profesional, y aun contra su dignidad personal (...)"*

*Adicionalmente, la Corte Suprema de Justicia en sentencia del 21 de noviembre de 1983 Sala de Casación Laboral Sección Primera, dispone:*

*"El poder directivo o subordinante, de que sin duda goza el patrono en la relación laboral, y del cual es consecuencia directa el llamado ius variandi, dista mucho de ser una potestad absoluta, incondicionada o ilimitada, conforme lo ha señalado la Sala en varias ocasiones.*

*El ius variandi, en sentido propio o restringido, permite al patrono alterar o modificar por decisión suyos aspectos tales como la forma de remuneración, el horario, la función, oficio o puesto laboral, y el lugar o sitio del trabajo. Pero este derecho empresarial debe atemperarse teniendo en cuenta el claro derecho del trabajador a que su situación no sea desmejorada (el principio de "la condición más beneficiosa"), y debe ser de todos modos utilizado —como todo derecho—, no de manera caprichosa, ad libitum, sino por razones objetivas, humanas o técnicas, de organización o producción". (Resaltado fuera de texto).*

En este orden de ideas y frente a lo consultado, es preciso tener en cuenta que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, vale 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, el cambio sin razones válidas del horario de trabajo que venía cumpliendo el trabajador sin que medie su consentimiento, podría originar con ello un perjuicio, toda vez que estaría el empleador modificando unilateralmente el contrato de trabajo, el cual es eminentemente consensual, lo que podría a su vez dar lugar a que el trabajador lo dé por finalizado unilateralmente con el consecuente pago de las indemnizaciones que establece el Artículo 64 del CST, modificado por el Artículo 28 de la Ley 789 de 2002, previa declaración judicial.

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 el empleador realice deben obedecer a la consensualidad propia del contrato de trabajo y a criterios de justicia y proporcionalidad, a fin de que la situación del trabajador no se vea desmejorada, como ocurriría en el caso de modificar el horario de trabajo sin el acuerdo o aceptación por parte de este.



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia

Prosperidad  
para todos

Por tanto, esta Oficina es del criterio que no obstante existir la facultad para la empresa de modificar el horario de trabajo de acuerdo a las necesidades de la misma, conforme a lo expresado tanto en la convención colectiva de trabajo como en el reglamento interno, sería conveniente en atención a las condiciones particulares de los trabajadores, que este fuera fijado en forma consensual con el fin de evitar la vulneración de los derechos como lo señala en su escrito.

La presente consulta, se absuelve en los términos del Artículo 25 del Código Contencioso Administrativo, en virtud del cual las respuestas dadas no comprometerán la responsabilidad de las Entidades que las atienden, ni serán de obligatorio cumplimiento o ejecución, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

**JAVIER ANTONIO VILLARREAL VILLAQUIRAN**  
Jefe Oficina Asesora Jurídica y de Apoyo Legislativo

Proyectó: Myriam S.  
Revisó/aprobó: Ligia R.