

Bogotá D.C.,

08SE2018120300000032151

Al responder por favor citar este número de radicado

ASUNTO: Respuesta Radicado No. 02EE2018410600000045686
Reglamento interno de trabajo.

Respetado Señor,

De manera atenta le damos respuesta a su comunicación, mediante la cual solicita información acerca del procedimiento para aprobar los reglamentos internos de Trabajo y la injerencia de las organizaciones sindicales, esta Oficina Asesora Jurídica se permite indicarle lo siguiente:

Antes de dar trámite a su solicitud, es necesario aclararle que esta Oficina Asesora Jurídica absuelve de modo general las consultas con relación a las normas y materias que son competencia de este Ministerio, de conformidad con el artículo 8° del Decreto 4108 de 2011, **sin que le sea posible pronunciarse de manera particular y concreta por disposición legal.** En tal sentido, el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 41 del Decreto Ley 2351 de 1965, modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000, dispone que **los funcionarios de este Ministerio no quedan facultados para declarar derechos individuales, ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces de la República.**

Al respecto es importante indicar lo establecido en El título IV del Código sustantivo del trabajo que regula lo relacionado con el **reglamento de trabajo** y mantenimiento del orden en el establecimiento;

*“**Artículo 104:** Reglamento de trabajo es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que debe sujetarse el patrono y sus trabajadores en la prestación del servicio”*

*“**Artículo 105:** Obligación de adoptarlo.*

- 1. Está obligado a tener reglamento de trabajo todo patrono que ocupe más de cinco (5) trabajadores de carácter permanente en empresas comerciales, o más de diez (10) en empresas industriales, o más de veinte (20) en empresas agrícolas, ganaderas o forestales.*
- 2. En empresas mixtas la obligación de tener un reglamento de trabajo existe cuando el patrono ocupe más de diez (10) trabajadores”.*

En este mismo sentido el artículo 108 del CST contempla:

ARTICULO 108. CONTENIDO. *El reglamento debe contener disposiciones normativas de los siguientes puntos:*

1. *Indicación del empleador y del establecimiento o lugares de trabajo comprendidos por el reglamento.*
2. *Condiciones de admisión, aprendizaje y período de prueba.*
3. *Trabajadores accidentales o transitorios.*
4. *Horas de entrada y salida de los trabajadores; horas en que principia y termina cada turno si el trabajo se efectúa por equipos; tiempo destinado para las comidas y períodos de descanso durante la jornada.*
5. *Horas extras y trabajo nocturno; su autorización, reconocimiento y pago.*
6. *Días de descanso legalmente obligatorio; horas o días de descanso convencional o adicional; vacaciones remuneradas; permisos, especialmente lo relativo a desempeño de comisiones sindicales, asistencia al entierro de compañeros de trabajo y grave calamidad doméstica.*
7. *Salario mínimo legal o convencional.*
8. *Lugar, día, hora de pagos y período que los regula.*
9. *Tiempo y forma en que los trabajadores deben sujetarse a los servicios médicos que el empleador suministre.*
10. *Prescripciones de orden y seguridad.*
11. *Indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones, para prestar los primeros auxilios en caso de accidente.*
12. *Orden jerárquico de los representantes del empleador, jefes de sección, capataces y vigilantes.*
13. *Especificaciones de las labores que no deben ejecutar las mujeres y los menores de dieciséis (16) años.*
14. *Normas especiales que se deben guardar en las diversas clases de labores, de acuerdo con la edad y el sexo de los trabajadores, con miras a conseguir la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo.*
15. *Obligaciones y prohibiciones especiales para el empleador y los trabajadores.*
16. *Escala de faltas y procedimientos para su comprobación; escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas.*
17. *La persona o personas ante quienes se deben presentar los reclamos del personal y tramitación de éstos, expresando que el trabajador o los trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.*
18. *Prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, si existieren.*
19. **Publicación y vigencia del reglamento.**

Así las cosas, el empleador que considere necesario modificar el Reglamento Interno de Trabajo deberá, como primera medida atender lo que se haya establecido en él, respecto a su vigencia. Así mismo deberá tener en cuenta lo contenido en el Artículo 106 del código sustantivo del Trabajo que al respecto menciona lo siguiente:

ARTICULO 106. ELABORACION. *El empleador puede elaborar el reglamento sin intervención ajena, salvo lo dispuesto en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o acuerdo con sus trabajadores.*

Sin embargo, al respecto la Honorable Corte Constitucional mediante Sentencia C-934 de 2004, que al respecto establece:

(...)

La Sala Plena declarará exequible el referido artículo 106 siempre y cuando se entienda que en aquellas disposiciones del reglamento de trabajo que afecten directamente a los trabajadores, como son las escalas de sanciones y faltas y el procedimiento para formular quejas, debe el empleador siempre escuchar a los trabajadores y abrir el escenario propio para hacer efectivo su principio de participación.

(...)

De conformidad con la sentencia preinserta el empleador debe escuchar a los trabajadores cuando con las modificaciones que se vayan a hacer al Reglamento se afecte directamente a los trabajadores, lo anterior de conformidad con el artículo 107 del Código Sustantivo del Trabajo que establece:

ARTICULO 107. EFECTO JURIDICO. *El reglamento hace parte del contrato individual de trabajo de cada uno de los trabajadores del respectivo establecimiento, salvo estipulación en contrario, que, sin embargo, sólo puede ser favorable al trabajador.*

De otra parte, en lo que refiere al proceso disciplinario, el empleador debe ceñirse a lo estipulado el reglamento interno de trabajo cuya publicación se haya dado de conformidad con los artículos 119, 120 (Modificado por la Ley 1429 de 2010) del Código Sustantivo de Trabajo.

Adicionalmente debe tenerse en cuenta que las normas laborales facultan a las organizaciones sindicales a asesorar a sus asociados así;

El Código Sustantivo del Trabajo, en su Capítulo IV de las Facultades y Funciones sindicales, artículo 373, dispone:

“ARTÍCULO 373. FUNCIONES EN GENERAL. *Son funciones principales de todos los sindicatos:*

(...)

4). Asesorar a sus asociados en la defensa de los derechos emanados de un contrato de trabajo o de la actividad profesional correspondiente, y representarlos ante las autoridades administrativas, ante los empleadores y ante terceros.

5). Representar en juicio o ante cualesquiera autoridades u organismos los intereses económicos comunes o generales de los agremiados o de la profesión respectiva, y representar esos mismos

intereses ante los empleadores y terceros en caso de conflictos colectivos que no hayan podido resolverse por arreglo directo, procurando la conciliación.”

Entre las funciones que posee una organización sindical se encuentra la de brindar asesoría y representar a sus afiliados frente a sus empleadores en tanto a la defensa de sus derechos derivados de un Contrato individual de trabajo y Convención Colectiva de Trabajo en caso de que exista.

En este Mismo sentido el “artículo 115 Modificado por el Decreto 2351 de 1965 Art 10 Antes de aplicarse una sanción disciplinaria el empleador debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculpado como a dos (2) representantes del sindicato a que este pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.

Así las cosas, al iniciar un proceso disciplinario a un Trabajador sindicalizado, éste tiene el derecho a ser asistido por la organización sindical a la cual pertenezca.

En este mismo sentido la Corte Suprema de Justicia, sala de Casación Laboral M.P Fernando Vásquez Botero. Sentencia Julio 22 de 1999 Referencia Expediente 11872, estableció:

Despido de trabajadores. Procedimiento previo que debe observar el empleador, en especial el consagrado en las convenciones colectivas. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria el trabajador debe ser escuchado en compañía de dos representantes del sindicato al que pertenezca, si lo hay. Es función genérica de los sindicatos representar a los trabajadores ante los patronos, así como designar entre sus propios afiliados los miembros de las comisiones disciplinarias que se acuerden. Dado que la ley no consagra ningún procedimiento sucedáneo que permita aplicar las sanciones disciplinarias o despedir a un trabajador cuando el despido sea la conclusión de un trámite convencional o reglamentario por asimilarse la terminación del contrato a una sanción disciplinaria o haberse así convenido, o previsto en el reglamento interno de trabajo.

Sin embargo no puede pasarse por alto que el trabajador bien puede considerar más aconsejable representantes sindicales, y que el patrono no podría forzarlo a que otras personas escuchen las explicaciones que él estime oportuno expresar en ese momento; e igualmente puede ocurrir que, por considerar que no puede ser obligado a inculparse, prefiera guardar silencio, o inclusive se niegue a asistir a rendir los descargos. Cualquiera de estas conductas puede adoptar el trabajador inculpado; y el patrono no podría vulnerar su derecho ni compelirlo a que comparezca a una diligencia en la que va a formularle cargos, como tampoco podría, motu proprio, designar él a alguien que hiciera las veces del trabajador, o nombrarle unos representantes para oírlos a ellos, no obstante la expresa manifestación de aquél de no ser su voluntad que comparezcan dichos representantes sindicales. Además, puede suceder que se trate de un trabajador que no haga parte de una asociación de esta especie. El patrono cumple con su deber legal al darle la oportunidad de ser oídos tanto el trabajador inculpado como a dos representantes del sindicato al que éste pueda pertenecer; pero si el trabajador renuncia a este

derecho, o los miembros de la organización sindical no comparecen para que se les escuche, no es dable por ello invalidar la sanción disciplinaria o considerar ineficaz o ilegal la decisión unilateral de terminar el contrato de trabajo, el cual podría igualmente finalizar sin que se adujera una justa causa de terminación del contrato o se invocara la comisión de una falta contra la disciplina de la empresa.”

Así las cosas, la norma es clara al establecer que los miembros del sindicato no solo pueden asesorar al investigado, sino que también deben ser oídos dentro del proceso, en el marco de unos límites racionales y de conformidad con lo contemplado en el respectivo reglamento Interno de Trabajo.

Finalmente, invitamos a que visite la página web del Ministerio del Trabajo www.mintrabajo.gov.co, en la sección normatividad, en donde pondrá consultar diversos conceptos sobre la normatividad laboral y de seguridad social expedidos por la Oficina Asesora Jurídica.

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 o ejecución, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

[ORIGINAL FIRMADO]

MARISOL PORRAS MENDEZ

Coordinadora

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