



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Al responder por favor citar esté número de radicado

Bogotá D.C.,

**ASUNTO: Radicado No. 02EE201941060000062967
PUBLICACIÓN REGLAMENTO DE TRABAJO**

Respetado señor:

De manera atenta respecto a su petición, en la cual solicita información acerca de la obligación de publicación por parte del empleador del Reglamento de Trabajo, al respecto señalamos lo siguiente:

Antes de dar trámite a su consulta, 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.**

1. ¿Puede un grupo empresarial contar con un solo reglamento de trabajo, independientemente de que distintas sociedades del grupo y no solo la casa matriz sean en realidad los empleadores?

Con respecto a sus inquietudes cabe manifestar que el Decreto 410 de 1971, *Por el cual se expide el Código de Comercio*, modificado por la Ley 222 de 1995, *Por la cual se modifica el Libro II del Código de Comercio, se expide un nuevo régimen de procesos concursales y se dictan otras disposiciones*, establece lo concerniente al Grupo Empresarial, norma que en su artículo 28 a la letra dice:

*“Artículo 28. GRUPO EMPRESARIAL. Habrá **grupo empresarial** cuando además del vínculo de **subordinación, exista entre las entidades unidad de propósito y dirección.***

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) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular
120

www.mintrabajo.gov.co



Se entenderá que existe unidad de propósito y dirección **cuando la existencia y actividades de todas las entidades persigan la consecución de un objetivo determinado por la matriz o controlante en virtud de la dirección que ejerce sobre el conjunto**, sin perjuicio del desarrollo individual del objeto social o actividad de cada una de ellas.

Corresponderá a la Superintendencia de Sociedades, o en su caso a la de Valores o Bancaria, determinar la existencia del grupo empresarial cuando exista discrepancia sobre los supuestos que lo originan.” (negrilla fuera de texto)

Teniendo en cuenta la definición que el Código de Comercio trae del Grupo Empresarial y verificando lo concerniente a las normas que sobre las obligaciones del Empleador trae el Código Sustantivo del Trabajo, no se encuentra inmerso lo relativo a los Grupos Empresariales, sino que dichas normas se refieren al Patrono, hoy Empleador, en razón del cambio realizado por la Ley 50 de 1990, *Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones*, norma que en su artículo 107, norma que a la letra dice:

“Artículo 107 La denominación “patrono” utilizada en las disposiciones laborales vigentes se entiende remplazada por el término **“empleador”**.” (resaltado fuera de texto)

Por tanto, cada uno de los Empleadores, trátase de personas naturales o jurídicas, que integran el Grupo Empresarial, serían quienes tienen la obligación en su calidad de tales, de cumplir las obligaciones tanto laborales como frente al Sistema de Seguridad Social Integral, les atañen, sin que obste que en razón del denominador común de pertenecer a un Grupo Empresarial, la forma de funcionamiento y ejecución de las labores en cada una de ellas, sea similar, en razón de la unidad de propósito y dirección que tenga el Grupo Empresarial, al que pertenece el Empleador.

En conclusión no es posible que el Grupo Empresarial, sea el Empleador como tal, sino que cada una de las Empresas o Empleadores, tiene todas las obligaciones laborales y frente al Sistema de Seguridad Social Integral, les comporta su calidad de tal, sin que obste que las actividades y la forma de funcionamiento de cada una de las Empresas, sea similar, debido a que en los Grupos Empresariales, hay unidad de propósito y dirección.

Ahora dentro de este contexto, tenemos que conforme al artículo 104 y 107 del Código Sustantivo del Trabajo, entre particulares, el reglamento de trabajo es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio, constituyéndose este en parte del contrato individual de trabajo de cada uno de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, que, sin embargo, sólo puede ser favorable al trabajador.

El artículo 105 del Código Sustantivo del Trabajo establece quienes están obligados a adoptarlo:

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) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular
120

www.mintrabajo.gov.co



“ARTICULO 105. OBLIGACION DE ADOPTARLO.

1. Está obligado a tener un reglamento de trabajo **todo {empleador}** 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 {empleador} ocupe más de diez (10) trabajadores”.

“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.”

Por lo anterior, se puede observar que es en cabeza del empleador la responsabilidad de elaborar y adoptar el Reglamento de Trabajo, como también es menester señalar que aunque la elaboración la puede realizar el empleador sin intervención de nadie, salvo que exista un pacto, convención colectiva, fallo arbitral o **acuerdo con sus trabajadores**, de realizarlo de otra manera.

Así mismo es preciso determinar quien funge como empleador, para así establecer cuál sería el parámetro de aplicación del Reglamento de Trabajo, frente a ello es necesario tener en cuenta que el Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 22 define el contrato de trabajo y en su artículo 23 señala los elementos esenciales del mismo, a saber:

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

1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

a. **La actividad personal del trabajador**, es decir, realizada por sí mismo;

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

c. **Un salario como retribución del servicio.**

En ese sentido, se entiende que la aplicación del Reglamento de Trabajo, debe tener correspondencia con la persona que ejerce funciones de verdadero empleador, es decir aquel frente al cual el trabajador realiza una actividad personal por la cual percibe una retribución, en el marco de una continuada

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) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



dependencia o subordinación a su empleador, aspecto frente al cual la Corte Constitucional en la sentencia C- 397 de 2006, manifestó lo siguiente:

“(…) Subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador en el contrato de trabajo

4. En toda prestación de servicios, como por ejemplo el mandato, la prestación de servicios profesionales y la relación laboral, existen dos elementos visibles: el servicio y su remuneración.

Por las características especiales de la relación laboral, la doctrina jurídica ha buscado establecer el elemento determinante, que permita distinguirla de las demás prestaciones de servicios y ha encontrado que es la subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador.

(…)

A estas normas se suman las adoptadas por la Organización Internacional del Trabajo, OIT, de la cual el Estado colombiano forma parte.

7. Esta corporación ha señalado que la relación de subordinación del trabajador es determinante de la relación laboral, que el poder subordinante del empleador comprende de modo general la dirección de las actividades de aquel, la imposición de reglamentos y la función disciplinaria y que el empleador está sujeto en su ejercicio a los límites constitucionales que imponen el respeto a la dignidad humana, a los derechos fundamentales que en ella se sustentan y a los principios mínimos fundamentales en materia laboral, (…) (subrayado y negrilla fuera de texto)

De igual forma en la sentencia C- 934 de 2004, la citada Corte, precisó la naturaleza del elemento subordinación que ejerce el empleador, al señalar lo siguiente:

“Respecto a la subordinación se han elaborado varias teorías para explicar su naturaleza, como la técnica, la económica y la jurídica, pero es esta última la más aceptada tanto por la doctrina como por la jurisprudencia. En esa medida la subordinación se ha entendido como la aptitud que tiene el empleador para impartirle órdenes al trabajador y exigirle su cumplimiento, para dirigir su actividad laboral e imponerle los reglamentos internos de trabajo a los cuales debe someterse, todo dirigido a lograr que la empresa marche según los fines y objetivos que se ha trazado.” (subrayado y negrilla fuera de texto)

En ese orden de cosas, podemos entender que la necesidad de contar con determinado número de Reglamentos de Trabajo, tiene correspondencia con la persona que efectivamente en virtud del principio de primacía de la realidad, ejerce como verdadero empleador, respecto de la cual tiene desarrollo el contrato de trabajo en sus elementos esenciales y de manera puntual dicha persona la

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) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



potestad de ejercer el poder de subordinación respecto de un grupo de trabajadores, en los términos señalados en la citada jurisprudencia.

2. **¿Teniendo en cuenta lo estipulado en el artículo 119 del CST, es posible hacer la publicación del reglamento y la circular en un medio electrónico? Lo anterior si se tiene en cuenta que la empresa X tiene un software cuyas publicaciones aparecen en las pantallas de todos los trabajadores de la empresa y son almacenadas en la nube en un servidor al que toda la empresa tiene acceso.**

Expresamente el artículo 119 del Código Sustantivo del trabajo, establece:

“ARTICULO 119. OBJECIONES. <Artículo modificado por el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010. El nuevo texto es el siguiente:> **El Empleador publicará en cartelera de la empresa el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento,** fecha desde la cual entrará en aplicación.

(...)” (subrayado y negrilla fuera de texto)

Se encuentra así que la norma vigente en materia de publicación del Reglamento de Trabajo, establece de forma unívoca que el mismo debe ser publicado en la cartelera de la empresa dispuesta para tal fin, lo cual así mismo debe tener aplicación respecto de la circular informativa del contenido del citado reglamento, por su pertinencia al caso hacemos referencia a la providencia emitida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia mediante la cual resolvió un Recurso de Anulación expedida el 22 de julio de 2009, radicación No. 36926, en la cual precisó lo siguiente:

“(...) Como puede verse, es la misma ley la que prevé el mecanismo para cumplir con el requisito de la publicidad del reglamento interno de trabajo, sin que le sea dable a los árbitros introducir nuevas exigencias o imposiciones a ese respecto, en la forma como lo pretende el sindicato en el pliego de peticiones, por escapar tal regulación al ámbito de competencia del Tribunal de arbitramento, como en efecto se dispuso, al negar este punto del pliego.”

3. **En caso de que lo anterior sea negativo se podría ¿hacer la publicación de la circular en cartelera y el reglamento ser remitido electrónicamente siempre que la circular indique su remisión y ubicación?**

Cabe señalar que sin perjuicio de que a través de los medios tecnológicos se pudiera a título pedagógico dar a conocer el contenido de la circular informativa y el Reglamento de Trabajo, las normas en materia de publicidad de dichos documentos, debe realizarse conforme lo establece la

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) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular
120

www.mintrabajo.gov.co



normatividad legal vigente, por lo cual para que se entienda cabalmente cumplido este aspecto deben publicarse en la cartelera prevista para tal propósito.

Para mayor información, se invita a consultar nuestra página web 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 expide 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, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

(original firmado)

ADRIANA CALVACHI ARCINIEGAS

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

Transcriptor/Elaboró: María Teresa G.
Revisó/Aprobó: Adriana C.

C:\Users\mgil\Desktop\ENERO 2020\STICKER\02EE201941060000062967_REGLAMENTO_DE_W_PUBLICACION AJUSTAR.docx

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) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular
120

www.mintrabajo.gov.co