



Función Pública

Concepto 091091 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

20206000091091

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000091091

Fecha: 04/03/2020 04:54:24 p.m.

Bogotá D. C.,

REF.: EMPLEOS. Reglamento interno de trabajo en empresas privadas. RAD.: 20202060047132 del 04-02-2020.

Acuso recibo comunicación, mediante la cual solicita información acerca del procedimiento para aprobar los reglamentos internos de Trabajo en una empresa privada.

Al respecto se precisa que el Código Sustantivo del Trabajo que regula lo relacionado con el reglamento de trabajo establece:

“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 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.”

NOTA: Artículo declarado EXEQUIBLE, por los cargos analizados por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-934 de 2004, 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 escuchar a los trabajadores y abrir el escenario propio para hacer efectiva su participación.

“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.”

“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 existen.

19. Publicación y vigencia del reglamento.”

Sobre el tema, 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 anteriormente transcrito.

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 lo regula el Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 373 que señala:

“ARTICULO 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.

(…)”

En los términos de las disposiciones transcritas, está obligado a tener reglamento de trabajo todo patrono que ocupe más de cinco trabajadores de carácter permanente en las empresas comerciales, o más de diez en las empresas industriales, o más de veinte en empresas agrícolas, ganaderas o forestales; y en las empresas mixtas la obligación de tener un reglamento de trabajo existe cuando el patrono ocupe más de diez trabajadores.

El empleador puede elaborar el reglamento conforme a lo indicado en las disposiciones citadas, sin intervención ajena, salvo lo dispuesto en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o acuerdo con sus trabajadores; y se deberá tener en cuenta que artículo 22 de la Ley 1429 de 2010, modificatorio del artículo 120 del Código Sustantivo de Trabajo, establece que a partir de su vigencia, el reglamento interno de trabajo adoptado por la empresa debe ser publicado en dos lugares distintos y en las sucursales, según sea el caso. Luego, dentro de los siguientes 15 días, los trabajadores o la organización sindical si la hubiere podrán solicitar al empleador los ajustes que considere necesarios, cuando las cláusulas no estén de acuerdo con la ley.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página [webwww.funcionpublica.gov.co/eva](http://www.funcionpublica.gov.co/eva) en el link "Gestor Normativo" donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Elaboró: Pedro P. Hernández Vergara

Revisó: Jose F. Ceballos Arroyave

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2024-12-04 13:54:09