

Rafael Deyong Manzano\*\*

# La interpretación de los reglamentos de trabajo en la Constitución y en la Ley\*

## The interpretation of the regulations of work in the Constitution and in the Law

*Recibido: 12 de marzo de 2011 / Aceptado: 22 de abril de 2011*

**Palabras clave:**

Reglamento de trabajo, Constitución, Ley y trabajador.

**Resumen**

En el presente artículo de reflexión se realizará un análisis riguroso a las disposiciones en materia laboral, y en especial, los aspectos que el trabajador debe conocer: el reglamento interno de trabajo, la política de salud ocupacional y medio ambiente, el reglamento de higiene y seguridad industrial. Es así como los investigadores han abierto un espacio al estudio del reglamento de trabajo partiendo como aquel instrumento que tiene como fin establecer normas genéricas del comportamiento laboral, donde se observen los deberes, derechos, incentivos, sanciones, permanencia y puntualidad, con la finalidad de mantener y fomentar la armonía en la relación laboral entre el empleador y el empleado.

**Key words:**

Work regulations, Constitution, Law and worker.

**Abstract**

This article will show a rigorous analysis about work regulations, and in particular, the aspects that the worker should know: work regulations, Occupational health and environment policy, Industrial hygiene, and industrial safety regulations. For this reason, researchers have started to study about work regulations, taking into account that it is an instrument which aims to establish generic regulations of work behavior, where duties, rights, incentives, sanctions, permanence and punctuality can be observed, in order to maintain and promote harmony in work relationships between the employer and the employee.

\* El presente artículo se deriva del proyecto de investigación “Análisis jurídico de la construcción de los reglamentos internos de trabajo. Un estudio en empresas de la ciudad de Barranquilla a partir de la Constitución de 1991”. Investigador principal Inés Rodríguez Lara. Universidad Simón Bolívar; coinvestigador Rafael Deyong Manzano.

\*\* Abogado, especialista en Derecho Laboral, Magister en Derecho de la Universidad del Norte. Docente-investigador del Grupo de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Simón Bolívar. rdeyong@unisimonbolivar.edu.co

## INTRODUCCIÓN

En este artículo, se pretende realizar un análisis interdisciplinario desde la mirada del Derecho sobre la construcción y constitucionalidad de los reglamentos internos de trabajo de las empresas del distrito de Barranquilla, la gestión para el desarrollo y organización del talento humano con el fin de que empleados y empleadores promuevan el talento humano y la organización de la empresa, fortaleciendo la división de gestión humana, igualmente el establecimiento de los manuales de funciones, procesos y procedimientos dentro de la organización empresarial.

## RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

A partir de este contexto se ha hecho un primer intento de interpretación jurídica de rango constitucional a los Artículos 1, 5, 25 y 53 de la Carta Magna de 1991, se podría precisar lo siguiente:

En el Artículo Primero de la Constitución Política de Colombia, se hace alusión al Estado Social de Derecho consagrado en la Carta Magna a partir de 1991, el cual hace relación a la forma de organización política que tiene como uno de sus objetivos combatir las penurias económicas o sociales y las desventajas de diversos sectores, grupos o personas de la población, prestándole asistencia y protección.

Exige esforzarse en la construcción de las condiciones indispensables para asegurar a todos los habitantes del país una vida digna dentro de las posibilidades económicas que estén a su alcance. Al fin de potenciar las capacidades

de la persona requiere de las autoridades actuar efectivamente para mantener o mejorar el nivel de vida, el cual incluye la alimentación, la vivienda, la seguridad social, y los escasos medios dinerarios para desenvolverse en sociedad (Corte Constitucional, Sentencia T-426 de junio 24 de 1992).

Con relación a lo anterior cabe destacar que uno de los principios básicos en que se inspira la Constitución Política de 1991 es el reconocimiento por parte del Estado, sin discriminación alguna, de la primacía de los derechos inalienables de la persona (Art. 5° CP).

Esos derechos inalienables o Derechos Fundamentales de la persona son los aceptados y especificados en el Título II, Capítulo 1, que comprende los Artículos 11 a 40, sin que ello implique la negación de otros que, siendo inherentes a la persona humana, no figuran expresamente en la Constitución, o en tratados o convenios internacionales celebrados por Colombia.

Seguidamente el Artículo 25 de la Constitución Política de Colombia muestra claramente el derecho y la obligación que tiene el Estado para con todos los ciudadanos con respecto al trabajo, el cual contempla que debe ser en condiciones dignas y justas.

El derecho al trabajo es una manifestación de la libertad del hombre y por tanto en último término tiene su fundamento en la dignidad de la persona humana. Este conlleva el derecho a obtener un empleo, pero ello no quiere decir, que este derecho implica que existe una prestación u ofrecimiento necesario de trabajo a todo ciuda-

dano que se halle en condiciones de realizarlo (Corte Constitucional, Sentencia T-008 de mayo 18 de 1992).

El trabajo es uno de los derechos fundamentales del hombre y, al mismo tiempo, una obligación social. Concebido como derecho social y económico que tampoco podrá prescindir de sus connotaciones en el campo educativo: la formación y habilitación profesional y técnica de los trabajadores, es quizá el más completo de los derechos humanos y la base de la dignidad individual y del desarrollo comunitario. Esto explica la especial protección que debe otorgarle el Estado y la necesidad de regular sus relaciones con criterios de equidad y justicia.

En el Artículo 53 de la Constitución Política de 1991, se consagra claramente la expedición del estatuto del trabajo por parte del Congreso de la República, en el cual se le reconocerán a los trabajadores unos principios mínimos fundamentales como son la igualdad de oportunidades, remuneración mínima vital y móvil, proporcional según la cantidad y la calidad del trabajo, estabilidad en el empleo, irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales, facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles, situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho, primacía de la realidad sobre formalidades de las relaciones laborales establecidas por los sujetos, garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario, protección especial a la

mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. Como también el Estado garantiza al pago oportuno y el reajuste periódico de las pensiones legales.

Se destaca en el precedente artículo que no se pueden quebrantar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores. En la Constitución el trabajo representa un valor esencial que se erige en pilar fundamental del Estado Social de Derecho, como se deduce del conjunto normativo integrado por el Preámbulo y los Arts. 1, 2, 25, 39, 48, 53, 34, 55, 56 y 64, en cuanto lo reconoce como un derecho en cabeza de toda persona a pretender y a obtener un trabajo en condiciones dignas y justas, e igualmente como una obligación social, fundada en la solidaridad social.

En virtud de su consagración como un derecho, nuestra Constitución compromete al Estado en el deber de protegerlo, creando, estimulando e incentivando las condiciones socioeconómicas propicias que promuevan una oferta de oportunidades laborales para todas aquellas personas en capacidad de trabajar, expidiendo la normatividad que asegure unas relaciones laborales “dignas y justas”, con arreglo a los principios fundamentales básicos y mínimos ideados por el Constituyente y, en ejercicio de su capacidad de intervención, limitando los abusos que pueden engendrarse al amparo de las leyes del mercado y del principio de la autonomía de la voluntad, o regulando las condiciones requeridas para racionalizar la economía con el fin de asegurar el pleno empleo de los recursos humanos, la dis-

tribución equitativa de las oportunidades y los beneficios del desarrollo, especialmente en lo laboral, y el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores.

Bajo las ideas expuestas, se deduce que la Constitución constituye el orden normativo primario protector del derecho al trabajo, bien sea que se preste independientemente o bajo condiciones de subordinación, en las modalidades de contrato de trabajo o bajo una relación laboral, legal, estatutaria o reglamentaria. En efecto, la variedad normativa que aquella contiene propende el establecimiento de relaciones laborales justas, mediante la eliminación de factores de desequilibrio, que aseguren la vigencia y efectividad del principio de igualdad, la protección a ciertos sectores de trabajadores que se encuentran en situaciones de debilidad manifiesta o carecen de oportunidades para la capacitación laboral, y la consagración de un sistema contentivo de una protección jurídica concreta del trabajo que debe ser desarrollado por el legislador, a partir del señalamiento de unos principios mínimos fundamentales.

La Constitución de 1991 considera a los trabajadores sujetos de especial protección al ordenar al legislador en su Artículo 53 el expedir un estatuto del trabajo que considere los principios mínimos, para garantizar su dignidad humana y su derecho a la igualdad, en razón a la situación de subordinación propia de la relación laboral.

La Constitución alude al trabajo humano en varias de sus disposiciones: en el Preámbulo, en donde se le concibe como uno de los valores

de la nacionalidad conjuntamente con la vida, la convivencia, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz; en el Artículo 1° para insistir en Colombia, es una República unitaria fundada “en el trabajo”, así como en el respeto de la dignidad humana, la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general (Hidrón, 2001).

Los preceptos constitucionales sintetizan que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas y para alcanzar las condiciones anteriores la ley ha reglamentado al respecto en el Código Sustantivo del Trabajo, en los Artículos del 104-106 lo concerniente al reglamento interno del trabajo diseñado para la aplicación de todos los deberes, objetivos, responsabilidades básicas, reglas y principios que se deben cumplir para el buen funcionamiento interno de cada empresa.

El reglamento interno de trabajo ha sido definido como el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio.

En una segunda fase revisan las disposiciones legales de los reglamentos de trabajo:

Según el Artículo 105 del Código Sustantivo de Trabajo, estará obligado a tener un reglamento de trabajo el empleador que tenga bajo su disposición de carácter permanente a más de cinco trabajadores en el caso de empresas comerciales o más de diez trabajadores en empresas industriales, como también en el caso de las empresas mixtas, más de veinte trabajadores en empresas

agrícolas, ganaderas o forestales (Cristancho, 2003).

A la hora de determinar las intervenciones de terceros en la elaboración del reglamento de trabajo el Código Sustantivo de Trabajo en su Artículo 106, es muy claro en determinar que el empleador lo podrá elaborar sin ningún tipo de intervención a menos que exista un pacto, convención colectiva, fallo arbitral o un acuerdo entre este y los trabajadores.

Al respecto se pronunció la Corte Constitucional declarando este artículo exequible mediante la Sentencia C-934 de 2004 estableciendo que 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 empleados y abrir el escenario propio para hacer efectiva su participación.

Dicho reglamento hace parte de los contratos de trabajo de cada uno de los trabajadores salvo cuando se estipule lo contrario, en cuyo caso podrá ser favorable para el trabajador (Artículo 107 Código Sustantivo de Trabajo).

Sin embargo, es de tener en cuenta que no produce ningún efecto las clausuras del reglamento que tengan como finalidad el desmejoramiento del trabajador en relación con lo que establezca la ley, los contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, tal como lo menciona el Artículo 109 del Código Sustantivo de Trabajo.

En lo concerniente a las sanciones, el Artícu-

lo 111 del Código Sustantivo de Trabajo, establece unas restricciones al establecer que estas no pueden consistir en penas corporales, ni medidas lesivas de la dignidad del trabajador, y en los casos que dicha sanción consista en la suspensión del trabajo, no podrá exceder de ocho días por la primera vez ni de dos meses en caso de reincidencia de cualquier grado (Artículo 112 Código Sustantivo de Trabajo).

No se podrán imponer cuando dichas sanciones no estén previstas en el reglamento, en pacto, en convención colectiva, en fallo arbitral o en el contrato individual (Artículo 114 Código Sustantivo de Trabajo).

Antes de aplicarse la sanción debe el empleador escuchar tanto al trabajador inculpado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca, si esto no se hiciera no tendrá efecto jurídico (Artículo 115 Código Sustantivo de Trabajo).

Con relación a las multas estas solo se podrán imponer cuando el trabajador cometa algún retraso o faltas al correspondiente trabajo sin una excusa justificada, el empleador podrá en dichos casos descontar las multas del valor del salario, pero esta no impedirá que el empleador prescindiera del pago del salario cuando el trabajador haya dejado de trabajar.

En dichos casos esta no podrá exceder de la quinta parte del salario de un día de trabajo, lo cual solo podrá ser empleado para regalos para los trabajadores del establecimiento correspondiente (Artículo 113 Código Sustantivo de Trabajo).

El Artículo 116 Código Sustantivo de Trabajo establece, que todo reglamento de trabajo debe ser aprobado por el Departamento Nacional del Trabajo en los siguientes casos:

- a. Cuando los empleadores que realicen las actividades en la capital de la República o que tengan dependencias en varios departamentos deben presentar los proyectos de reglamento directamente al Departamento Nacional del Trabajo que hoy en día es la Dirección Regional del Trabajo.
- b. Y los demás empleadores deben presentar los proyectos de reglamento a la respectiva inspección del trabajo para que sea remitido al Departamento Nacional del Trabajo, que hoy en día es la división o sección de trabajo e inspección y vigilancia de la correspondiente Dirección Regional del Trabajo.

El Artículo 117 Código Sustantivo de Trabajo establece que el empleador debe presentar el proyecto de reglamento de trabajo en tres ejemplares, primero en papel común, firmado por él o su representante y al pie de la firma debe indicarse la dirección del establecimiento o lugares de trabajo.

Segundo, en el caso de persona jurídica debe comprobarse la existencia y representación en la forma legal.

Tercero, si al proyecto le faltaren unos requisitos deberá ser devuelto para que sean llenados los faltantes.

Cuarto, el empleador debe presentar copias autenticadas cuando en el establecimiento rijan pactos, convenciones colectivas, fallos arbitra-

les o acuerdos con los trabajadores.

El Artículo 118 del Código Sustantivo de Trabajo, en el Departamento Nacional del Trabajo, directamente o por medio de sus inspectores, puede ordenar investigaciones y solicitar informes a los trabajadores a su sindicato sobre las normas consignadas en el proyecto de reglamento.

El Artículo 119 del Código Sustantivo de Trabajo, establece tres situaciones:

Primero, el Departamento Nacional del Trabajo solo puede hacer objeciones al reglamento sujeto a su aprobación con fundamento en la ley y por medio de resolución motivada en la cual debe ordenar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes.

Segundo, la resolución se modifica de acuerdo con el procedimiento establecido en el Artículo 486.

Tercero, el empleador debe devolver al Departamento Nacional del Trabajo el proyecto de reglamento corregido de acuerdo con las objeciones, dentro de los 15 días en que la providencia quede en firme, y si no lo hace, incurrirá en multas equivalentes al monto de hasta cinco veces el salario mínimo más alto.

El Artículo 120 del Código Sustantivo de Trabajo nos cuenta que dentro de los 15 días siguientes a la notificación de la resolución aprobatoria del reglamento el empleador está en la obligación de publicarlo en el lugar de trabajo mediante la colocación de dos copias legibles en sitios distintos. Y si hubiere varios lugares de trabajo separados, la colocación de las copias

debe hacerse en cada uno de ellos respectivamente. Y con el reglamento debe publicarse la resolución aprobatoria.

Al momento de aprobado el reglamento, entra a regir ocho días después de su publicación de la misma manera que el anterior artículo (Artículo 121 del Código Sustantivo de Trabajo).

El empleador podrá pedirle al Alcalde y en su defecto de no existir este a un funcionario que verifique y certifique la publicación del reglamento para que sirva de prueba de ese hecho, de esta manera lo establece el Artículo 122 del Código Sustantivo de Trabajo.

Respecto de cada trabajador en particular también sirve de prueba de la publicación el recibo firmado por él y del cual aparezca haberse entregado una copia impresa del reglamento.

El Artículo 123 establece el plazo para la presentación en tres casos: Primero, al entrar en vigencia este código ya tengan reglamento de trabajo aprobado debe ser presentado por los empleadores ante las autoridades administrativas del trabajo las modificaciones necesarias dentro de los tres primeros meses de su vigencia.

Segundo, los empleadores están obligados a tener reglamento de trabajo, y si carecen de él deberán presentar al estudio y aprobación de las autoridades administrativas del trabajo a más tardar tres meses después de la publicación de este código.

Tercero, en caso de que los empleadores obligados a tener reglamento de trabajo inicien actividades después de la vigencia de este estatuto, deben presentarlo ante las autoridades adminis-

trativas del trabajo, a más tardar dentro de los tres meses subsiguientes a esta iniciación.

Cuarto, los empleadores que no cumplan la obligación que les impone este artículo serán sancionados con multas por el Departamento del Trabajo.

Artículo 124, el Departamento Nacional del Trabajo puede ordenar en cualquier momento cuando nuevas disposiciones legales lo hagan necesario por medio de resolución motivada que los empleadores presenten para su aprobación y estudio determinadas reformas, modificaciones, supresiones o adiciones al reglamento ya aprobado. Y si los empleadores no cumplieran con esta resolución, dentro del término prudencial, el Departamento Nacional del Trabajo les impondrá multas sucesivas hasta que cumplan lo ordenado.

Dichas resoluciones pueden ser dictadas de oficio o a petición motivada de cualquier trabajador del establecimiento o de su sindicato.

El Artículo 125, establece el procedimiento de revisión ya que rigen las normas de este capítulo para la presentación, probación, publicación y vigencia de modificaciones del reglamento de trabajo.

## CONCLUSIONES

De la normatividad se desprende que el reglamento debe contener disposiciones sobre los siguientes puntos:

- ✓ Indicación del empleador y del establecimiento o lugares de trabajo comprendidos por el reglamento.

- ✓ Orden jerárquico de los representantes del empleador, jefes de sección, capataces y vigilantes.
  - ✓ Trabajadores accidentales o transitorios.
  - ✓ Condiciones de admisión, aprendizaje y periodo de prueba.
  - ✓ 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 periodo de descanso durante la jornada.
  - ✓ Horas extras y trabajo nocturno, su autorización, reconocimiento y pago.
  - ✓ Días de descanso legalmente obligatorio; horas o días de descanso convencional o adicional; vacaciones remuneradas, permisos, especialmente a lo relativo al desempeño de funciones o comisiones sindicales, asistencia al entierro de compañeros de trabajo y grave calamidad doméstica.
  - ✓ Salario mínimo legal o convencional.
  - ✓ Lugar, día, hora de pagos y periodos que lo regulan.
  - ✓ Tiempo y forma en que los trabajadores deben sujetarse a los servicios médicos que el empleador suministre.
  - ✓ Prescripciones de orden y seguridad.
  - ✓ Indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales, e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente.
  - ✓ Especificaciones de las labores que no deben ejecutar las mujeres y los menores de 16 años.
  - ✓ 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.
  - ✓ Obligaciones y prohibiciones especiales para el empleador y los trabajadores.
  - ✓ Escala de faltas y procedimiento para su comprobación. Escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas.
  - ✓ La persona o las personas ante quienes deben presentarse los reclamos del personal, y tramitación de estos, expresando que el trabajador o los trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.
  - ✓ Prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, si existen.
  - ✓ Publicaciones y vigencia del reglamento.
- Finalmente, de lo anterior se deduce que en los reglamentos internos de trabajo se reflejará toda la estructura de una empresa: sus servicios, sus estamentos y su función ante la sociedad empresarial. Se sustenta la ponencia partiendo de la teoría del control de constitucionalidad que tiene como fundamento el principio de supremacía de la Carta Política, a la cual deben sujetarse las normas jurídicas de valor inferior jerarquía, concibiéndose por tales a las leyes dictadas por el legislador, los decretos y demás resoluciones dados por el Ejecutivo y las entidades descentralizadas y demás resoluciones, estatutos, reglamentos elaborados por las personas naturales y jurídicas de derecho público y privado. En este sentido, el control constitucional dentro del Es-



tado Social de Derecho constituye la piedra angular más sólida del constitucionalismo. Así, en nuestro Estado colombiano la existencia y prevalencia de la Constitución justifica, explica y exige la vigencia del sistema de control de constitucionalidad sobre los demás actos jurídicos subalternos, los cuales necesariamente tendrán que ser compatibles con las directrices y lineamientos establecidos en la Constitución Política de Colombia de 1991, que en este caso vienen a ser los reglamentos internos de trabajo.

### REFERENCIAS

- Colombia. Código Sustantivo del Trabajo.
- Constitución Política Nacional de Colombia de 1991.
- Corte Constitucional colombiana, Sentencia T-008 de mayo 18 de 1992, M.P. Fabio Morón Díaz.
- Corte Constitucional colombiana, Sentencia T-426 de junio 24 de 1992, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.
- Corte Constitucional colombiana, Sentencia C-934 de 2004, M.P. Jaime Córdoba Triviño.
- Cristancho, M. (2003). *Código Sustantivo y Procesal del Trabajo y Seguridad Social*. Bogotá: Ediciones del Profesional.
- Henao, J. (2001). *Panorama del derecho constitucional colombiano*. Bogotá: Editorial Temis.