

Radicado No. 08SE2019120300000021835 07 de junio de 2019

Bogotá D.C.,

ASUNTO: Respuesta Radicado No. 02EE2019410600000011590
Prohibición de utilización de moto en horas laborales a un trabajador.

Cordial saludo:

En respuesta a su solicitud mediante la cual requiere concepto Jurídico respecto a “¿Un empleador le puede prohibir a sus trabajadores la utilización de su moto en horas laborales?”. Esta oficina se permite informarle lo siguiente:

Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:

De Acuerdo a lo dispuesto por el Decreto 4108 de 2011, “*Por el cual se modifican los objetivos y la Estructura del Ministerio de Trabajo y se integra el sector Administrativo de Trabajo*”, esta Oficina Asesora Jurídica no ostenta la competencia de dirimir controversias ni declarar derechos, pues, esto le compete a los Honorables Jueces de la República, es así, como los conceptos emitidos tendrán carácter meramente orientador mas no de obligatorio cumplimiento, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta, por mandato expreso del Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, los funcionarios no estamos facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.

Así mismo es importante dejar claro al consultante, que el derecho de petición de rango constitucional supone para el Estado la obligación de responder las peticiones que se formulen, pero no obliga a hacerlo en el sentido que quiera el interesado, por lo que **el derecho de petición no supone que la Administración deba acceder a pedido, tal y como lo ha mencionado reiteradamente la Corte Constitucional** en extensa jurisprudencia la respuesta a las consultas están al margen de que la respuesta sea favorable o no al consultante, pues no necesariamente se debe acceder a lo pedido. (Sentencia T-139/17).

Frente al caso en concreto:

NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO LABORAL

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) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co





Como primera medida es oportuno precisar que el Artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo., subrogado por el Art. 1º de la Ley 50/90, establece los elementos esenciales de un Contrato de Trabajo como son:

“Artículo 23. Elementos esenciales. Para que haya contrato de trabajo de trabajo se requiere que concurren estos elementos esenciales:

a). La actividad personal del trabajador;

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 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.

2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen”. (negrilla fuera de texto)

Tal y como se observa, dentro de un contrato laboral existe como uno de sus elementos, la subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, lo que significa, que el empleador está facultado para exigirle al trabajador el cumplimiento de sus órdenes, teniendo en cuenta que el trabajo a realizar se debe ejecutar tal y como lo señale el empleador en atención al poder subordinante que este ejerce sobre el trabajador, facultad que le es conferida al empleador por mandato legal, obviamente sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos del trabajador.

REGLAMENTO DE TRABAJO

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”

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) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co





“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”.

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

ARTÍCULO 107. EFECTO JURÍDICO. 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. (Negrilla y subrayado fuera de texto)

En este mismo sentido el Artículo 108 del CST contempla:

ARTÍCULO 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.

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) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





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. (Negrilla fuera de texto)*

Así las cosas, el empleador que se encuentre en la obligación de adoptar un reglamento de trabajo deberá atender a todo lo ordenado en el Título IV del Código Sustantivo del Trabajo. Igualmente se pone de presente que en caso de que el empleador haga uso del reglamento de trabajo deberá tener en cuenta los parámetros mínimos que debe contemplar un reglamento en materia disciplinaria, incluyendo la doble instancia, para que el trabajador conozca tanto las faltas, como las sanciones, así como el procedimiento y ante quien debe acuchar para ejercitar su derecho defensa, pilar del debido proceso, e igualmente la posibilidad de acudir ante la Justicia Ordinaria, para controvertir la decisión final tomada por el empleador, tal y como es interpretado por la Corte Constitucional, plasmado en la Sentencia C-593 de 2014, en donde se estipuló que todo proceso **incluyendo el proceso disciplinario del sector privado.**

Aclarado lo anterior, se debe mencionar que **el empleador en cualquier momento puede exigirle al trabajador, el cumplimiento de ordenes en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos**, por todo el tiempo de duración del contrato. Quiere decir esto que el empleador para el caso particular y concreto deberá hacer uso de su reglamento de trabajo en caso de que se encuentre obligado a tenerlo, o deberá sujetarse a lo dispuesto en el contrato de trabajo en caso de no estar obligado a adoptar un reglamento de trabajo.

Con el fin de aterrizar en su consulta frente a la prohibición de la utilización de la motocicleta propiedad del trabajador en horas laborales es necesario tener en cuenta lo dispuesto en el Artículo 56 del C.S.T, el cual señala:

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) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





“OBLIGACIONES DE LAS PARTES EN GENERAL. De modo general, incumben al empleador obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a éstos obligaciones de obediencia y fidelidad para con el empleador.” (Negrilla fuera de texto)

Ahora bien, por su parte el Artículo 58 del C.S.T., ordena:

“OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. Son obligaciones especiales del trabajador:

1a. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

(...)

7a. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales. (Negrilla fuera de texto)

De lo anterior se deduce que, el empleador tiene dentro de sus obligaciones la protección y seguridad de sus trabajadores, y a su vez los trabajadores están obligados a obedecer a su empleador en los términos estipulados por este; observando lo dispuesto en el reglamento de trabajo de ser el caso o en el contrato y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular imparta el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido, sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos del trabajador.

A su vez, es obligación del trabajador observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes laborales que disponga su empleador.

En atención a todo lo dicho, entendería esta oficina que en caso de que el trabajador no obedezca las ordenes impartidas por el empleador siempre que no se afecte el honor, la dignidad y los derechos del trabajador, se podría generar una justa causa de terminación del contrato laboral, en atención al Artículo 62 del C.S.T., en los siguientes términos:

“TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del empleador:

(...)

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) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

(...)

10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

(...)

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.
(Negrilla fuera de texto)

(...)"

Para más 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 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, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

(ORIGINAL FIRMADO)

DIEGO ANDRÉS ADAMES PRADA

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

Transcriptor: Adriana M. 07/06/2019 / Elaboró: Adriana M. / Revisó/Aprobó: Diego A.

D:\2019\JUNIO 2019\11590 EMPLEADOR PUEDE PROHIBIR USO DE MOTO EN HORAS LABORALES.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) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

