

REGLAMENTO DE TRABAJO – definición / MINISTERIO DE PROTECCION SOCIAL (HOY TRABAJO) – Aprobación del reglamento de trabajo / EMPLEADOR - Puede elaborar el reglamento sin intervención ajena / OMISION DE PARTICIPACION DE TRABAJADORES – Reglamento interno de trabajo

Para su elaboración, el artículo 106 del Código Sustantivo del Trabajo señala que el empleador puede elaborar el reglamento sin intervención ajena, salvo lo dispuesto en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o acuerdo con sus trabajadores. Mediante sentencia C-934 de 29 de septiembre de 2004, la Corte Constitucional declaró exequible de manera condicionada dicho artículo, 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. (...) De lo anterior se colige que se debe revisar el contenido del acto administrativo sometido a su decisión para definir si la eventual omisión en la participación de los trabajadores de la empresa en la elaboración de la modificación del Reglamento Interno de Trabajo lo hace anulable. Para ello debe definirse si tal omisión lo afecta directamente y si era necesario que el empleador hubiese abierto el espacio necesario para hacer efectivo el principio de participación.

FUENTE FORMAL: CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO - ARTÍCULO 106 / CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO – ARTÍCULO 116 / CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO – ARTÍCULO 117 / CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO – ARTÍCULO 118 / CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO – ARTÍCULO 119 / CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO – ARTÍCULO 120

MINISTERIO DE PROTECCION SOCIAL (HOY TRABAJO) – Modificación del reglamento interno de trabajo / LEY DE ACOSO LABORAL – Omisión de estudio de los requisitos y documentos por el Ministerio de Protección Social / NULIDAD DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO – Menoscabo de los derechos adquiridos de los trabajadores y las garantías laborales

No desconoce la Sala que respecto de la inclusión del artículo 51 de la Ley 789 de 2002 o jornada flexible al reglamento Interno de Trabajo, esta Corporación ha señalado que por ser una norma de obligatorio cumplimiento es una modificación meramente formal, que para su adopción no requería de la intervención de los trabajadores de la empresa EDATEL S.A. E.S.P. y se consideran incorporados en los Reglamentos Internos de Trabajo la reforma contenida en la Ley 789 de 2002, sin necesidad de tramitar su aprobación ante el Ministerio de Protección Social. No sucede lo mismo con la inclusión de la Ley 1010 de 2006 de acoso laboral, pues para la inclusión del acoso laboral en el reglamento interno de trabajo, se hace necesario determinar si en efecto se estableció un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores, es decir, su inclusión en el reglamento interno de trabajo no es formal, pues no reproduce lo previsto por el legislador y se hace necesario el estudio de los requisitos por parte del Ministerio para su aprobación, lo que no sucedió en el presente asunto, comoquiera que la Resolución demandada omite por completo el estudio de los requisitos y los documentos aportados. Conforme a los planteamientos antes expuestos, resulta claro que el Ministerio de la Protección Social al aprobar el Reglamento Interno de Trabajo en los aspectos aludidos no obró conforme a derecho, lo que permite concluir que se vulneraron los principios citados por la parte demandante como violados, porque no se ajusta, en cuanto al contenido y la forma, a los fines que busca el legislador

y menoscaba los derechos adquiridos de los trabajadores y las garantías laborales que los cobijan.

NORMA DEMANDADA: RESOLUCION 1122 DE 2007 (7 de julio), MINISTERIO DE PROTECCION SOCIAL (HOY MINISTERIO DE TRABAJO) (ANULADA)

CONSEJO DE ESTADO

SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO

SECCIÓN SEGUNDA

SUBSECCIÓN A

Consejero ponente: ALFONSO VARGAS RINCÓN

Bogotá, D. C., veinte (20) de octubre de dos mil catorce (2014).

Radicación número: 11001-03-25-000-2012-00402-00(1559-12)

Actor: SINTRAEDATEL

Demandado: MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL (HOY DEL TRABAJO)

Autoridades Nacionales.

Llegado el momento de decidir y no observando causal de nulidad que invalide la actuación, procede la Sala a dictar sentencia en el asunto de la referencia, previos los siguientes:

ANTECEDENTES

El Sindicato de Trabajadores de Edatel S.A. –SINTRAEDATEL-, en ejercicio de la acción de nulidad consagrada en el artículo 84 del Código Contencioso Administrativo y por conducto de apoderado, demandó de esta Corporación la nulidad de la Resolución 1122 del 17 de julio de 2007, expedida por el Ministerio de la Protección Social (hoy del Trabajo) por medio de la cual revocó la Resolución 02147 del 15 de diciembre de 2006 y aprobó el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa Edatel S.A. E.S.P.

Como hechos en que sustenta sus pretensiones, señala:

La Empresa EDATEL S.A. E.S.P, es una empresa societaria mixta, que presta servicios públicos domiciliarios, bajo los parámetros fijados por la Ley 142 de 1994, en la cual, laboran 850 trabajadores, de los cuales 260 se encuentran afiliados al Sindicato SINTRAEDATEL.

El 16 de abril de 2006 el Director de Gestión Laboral de la empresa EDATEL S.A. E.S.P. presentó una solicitud al Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio del Trabajo) para modificar el reglamento interno de trabajo, con el fin de regular la jornada flexible contemplada en el artículo 51 de la Ley 789 de 2002 y la inclusión de la Ley 1010 de 2006 de acoso laboral.

No obstante, se presentó un proyecto de reglamento interno de trabajo completo, en el cual se incluyeron los requisitos de admisión, clases de trabajadores, horas extras y nocturnas, días de descanso, pago de trabajos en dominicales y festivos, modalidades de pago de salarios, orden jerárquico, obligaciones y prohibiciones tanto a trabajadores como a empleador, escala de sanciones y faltas, terminación de contrato de trabajo, inclusión trámite de acoso laboral.

La Dirección Territorial del Ministerio de la Protección Social de Antioquia, emitió la Resolución 02117 del 15 de diciembre de 2005 por medio de la cual no aprobó el reglamento interno de trabajo de EDATEL S.A., por considerar que de conformidad con la Resolución 2113 del 14 de marzo de 1999 no se encuentra dentro de aquellas empresas que deben someter a su aprobación ante dicha institución reglamentos internos de trabajo, Resolución que no fue recurrida.

El 15 de febrero de 2007 el apoderado de EDATEL S.A. E.S.P., presentó escrito solicitando la revocatoria directa de la Resolución 02117 del 15 de diciembre de 2005, por considerar que en la empresa era obligatorio tener un reglamento interno de trabajo, pues existían normas y disposiciones legales que así lo exigían, frente a lo cual, el Sindicato compartía dicha tesis.

Mediante Resolución 1122 del 17 de julio de 2007, se revocó la Resolución que no aprobó el reglamento interno de trabajo y en su lugar aprobó el proyecto presentado por la empresa.

NORMAS VIOLADAS Y CONCEPTO DE VIOLACIÓN

- Constitución Política artículos 6, 15, 25, 29, 40, 53, 55, 58 y 125.
- Código Contencioso Administrativo artículos 35, 44, 45 y 48.
- Código Sustantivo del Trabajo artículos 102 y siguientes.

Como concepto de violación de las normas invocadas expresa:

Con la expedición del acto acusado se vulneraron las disposiciones constitucionales y legales citadas, al desconocer el debido proceso administrativo, pues sólo realizó un análisis sobre la posibilidad jurídica de que en la empresa pueda existir un reglamento interno de trabajo, pero no estudió de fondo el proyecto de reglamento interno presentado por la Empresa EDATEL S.A., esto es, si la empresa cumplió con los requisitos exigidos, si aportó la documentación requerida, si manifestó que existía sindicato con trabajadores afiliados a dicha empresa, si existe convenciones colectivas y/o pactos colectivos, si las modificaciones fueron de aceptación de todos los trabajadores y si el proyecto fue discutido con los trabajadores.

No se expusieron las motivaciones, ni las pruebas que permitieron al ente demandado determinar que era viable la reforma al reglamento interno de trabajo, lo que conlleva la falta de motivación del acto demandado.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

El Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio de Trabajo) se opuso a la prosperidad de las pretensiones de la demanda por considerar que el debido proceso le fue garantizado, pues las actuaciones que dieron lugar al acto

demandado le fueron puestas en conocimiento a fin de que ejercieran el debido proceso, sin que fueran interpuestos los recursos de Ley.

La modificación al Reglamento Interno de Trabajo se hizo en cumplimiento y adecuación a la Ley 1010 de 2006 de acoso laboral y al artículo 51 de la Ley 789 de 2002 o jornada flexible, es decir, que su contenido es formal en la medida en que reproduce lo previsto por el legislador.

Propone como excepciones la improcedencia de la acción por cuanto el acto demandado es de carácter particular y concreto, por lo cual, no es susceptible de control a través de la acción de simple nulidad e inepta demanda por cuanto las copias aportadas con la demanda no están autenticadas, por lo cual carecen de valor probatorio.

Para resolver, se

CONSIDERA

Previo al estudio de fondo del asunto, la Sala se pronunciará sobre las excepciones de improcedencia de la acción e inepta demanda propuestas por el Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio del Trabajo), así:

Improcedencia de la acción

Considera que en el presente asunto es improcedente la acción de simple nulidad, pues la Resolución 1122 del 17 de julio de 2007 es un acto de carácter particular y concreto, cuyo medio de control es la acción de nulidad y restablecimiento del derecho.

Para la Sala esta excepción no está llamada a prosperar pues a pesar que se ha señalado¹ que los actos que deciden la aprobación del reglamento interno de trabajo, son de contenido particular, pues afectan en forma directa y concreta las relaciones laborales de la empresa con sus trabajadores y específicamente los

¹ Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sentencia del 23 de abril de 1991, Magistrado Ponente: Doctor Joaquín Barreto Ruíz.

términos de los contratos de trabajo que rigen para éstos, la eventual nulidad conlleva el restablecimiento automático de derechos de los trabajadores de EDATEL S.A., lo que habría de resultar indefectiblemente en el restablecimiento de las condiciones laborales existentes con anterioridad sometido al control jurisdiccional a través de la acción de nulidad y restablecimiento del derecho sin cuantía.

Empero, a pesar de no ser la acción de simple nulidad la procedente, es posible su estudio, cuando la acción se haya instaurado dentro del término de caducidad de la acción procedente. El artículo 136 del Código Contencioso Administrativo consagra que la acción de nulidad y restablecimiento del derecho caduca al cabo de cuatro meses contados desde el día siguiente al de la publicación, notificación, comunicación o ejecución del acto, según el caso. Y el artículo 72 ibídem establece que ni la petición de revocación de un acto, ni la decisión que sobre ella recaiga revivirán los términos legales para el ejercicio de las acciones contencioso administrativas.

En el presente asunto a SINTRAEDATEL se le notificó la Resolución 1122 del 17 de julio de 2007 que resolvió la solicitud de revocatoria directa, mediante edicto desfijado el 10 de agosto de 2007 (folio 115 cuaderno 2 del expediente), es decir el término vencía el 10 de diciembre de 2007 y la demanda fue presentada el 19 de noviembre de 2007, dentro del término señalado.

En las anteriores condiciones no prospera la excepción formulada.

Inepta demanda

Señala que de conformidad con el artículo 254 del Código de Procedimiento Civil las copias allegadas con la demanda no son auténticas y no tienen el mismo valor probatorio que los documentos originales, vulnerando el derecho de defensa y contradicción.

Para efectos de decidir se tiene lo siguiente:

El artículo 139 del Código Contencioso Administrativo, norma de carácter especial señala que a la demanda deberá acompañar el actor una copia del acto acusado, con las constancias de su publicación, notificación o ejecución, si son del caso; y los documentos, contratos y pruebas anticipadas que se pretenda hacer valer y que se encuentren en su poder.

Obsérvese, que la normativa señalada no exige que la copia del acto demandado y los anexos de la demanda deban ser autenticados, es decir, no se puede solicitar el cumplimiento de otros requisitos no previstos en dichas disposiciones o en otras normas especiales, so pena de afectar los derechos de acción y de acceso a la administración de justicia, pues tampoco está contemplada como una carga que le corresponda cumplir al demandante para efectos de presentar la demanda en forma.

En las anteriores condiciones no prospera la excepción propuesta.

Pronunciado sobre las excepciones propuestas, la Sala estudiará el fondo del asunto. El problema jurídico gira en torno a establecer la legalidad de la Resolución 1122 del 17 de julio de 2007, expedida por el Ministerio de la Protección Social (hoy del Trabajo) en cuanto revocó la Resolución 02147 del 15 de diciembre de 2006 y aprobó sin motivar su decisión el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa Edatel S.A. E.S.P.

Para efectos de decidir, se tiene lo siguiente:

El artículo 104 del Código Sustantivo del Trabajo, define el reglamento de trabajo como el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio.

Tanto el Reglamento original como sus modificaciones deben ser sometidos a la aprobación del Ministerio de Protección Social, si cumple con los requisitos previstos en el aludido título y no vulnera las normas superiores, debe aprobarlos.

Para su elaboración, el artículo 106 del Código Sustantivo del Trabajo señala que

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

Mediante sentencia C-934 de 29 de septiembre de 2004, la Corte Constitucional declaró exequible de manera condicionada dicho artículo, 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.

En cuanto al procedimiento para su aprobación al momento de su expedición señalaba el Código Sustantivo del Trabajo lo siguiente:

ARTICULO 116. APROBACION Y PROCEDIMIENTO. *Todo reglamento de trabajo debe ser aprobado por el Departamento Nacional del Trabajo, según las siguientes reglas:*

a). Los patronos que realicen sus 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 Hoy Dirección Regional del Trabajo, y

b). Los demás empleadores deben presentar los proyectos de reglamento a la respectiva inspección del trabajo para su remisión al Departamento Nacional del Trabajo hoy división o sección de trabajo e inspección y vigilancia de la correspondiente dirección regional del trabajo.

ARTICULO 117. FORMA DE PRESENTACION.

1.El empleador debe presentar el proyecto de reglamento de trabajo en tres (3) ejemplares, en papel común, firmado por él o su representante. Al pie de la firma debe indicarse la dirección del establecimiento o lugares de trabajo.

2. Cuando se trate de personas jurídicas, debe comprobarse la existencia y representación, en la forma legal.

3. Si faltaren estos requisitos al proyecto, debe ser devuelto para que sean llenados.

4. Cuando en el establecimiento rijan pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o acuerdos con los trabajadores,

el empleador debe presentar, con el proyecto de reglamento, copias autenticadas de ellos.

ARTICULO 118. INVESTIGACION

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

ARTICULO 119. OBJECIONES. Modificado por el art. 17, Ley 1429 de 2010. Artículo subrogado por el artículo 5 del Decreto 617 de 1954. **El nuevo texto es el siguiente:**

1. El Departamento Nacional del Trabajo sólo 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.

2. Esta resolución se notifica de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 486.

3. Numeral modificado por el artículo 14 de la Ley 11 de 1984. **El nuevo texto es el siguiente:** El empleador debe devolver al Departamento Nacional del Trabajo el proyecto de reglamento, corregido de acuerdo con las objeciones dentro de los quince (15) días a aquél en que la providencia quede en firme, y si no lo hace, incurrirá en multas equivalentes al monto de hasta cinco (5) veces el salario mínimo más alto.

ARTICULO 120. PUBLICACION. Modificado por el art. 6o. del Decreto 617 de 1954. **El nuevo texto es el siguiente:**

1. Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

2. Con el reglamento debe publicarse la resolución aprobatoria.

ARTICULO 122. PRUEBA DE LA PUBLICACION.

1. El empleador puede solicitar que el funcionario del Trabajo, o el Alcalde, donde no existe el primero, verifique y certifique la publicación del reglamento para que sirva de prueba de ese hecho, sin perjuicio de que pueda acreditarse la publicación por los medios probatorios ordinarios.

2. Respecto de cada trabajador en particular también sirve

de prueba de la publicación el recibo firmado por él y del cual aparezca habersele entregado una copia impresa del reglamento.

(...)

De lo anterior se colige que se debe revisar el contenido del acto administrativo sometido a su decisión para definir si la eventual omisión en la participación de los trabajadores de la empresa en la elaboración de la modificación del Reglamento Interno de Trabajo lo hace anulable. Para ello debe definirse si tal omisión lo afecta directamente y si era necesario que el empleador hubiese abierto el espacio necesario para hacer efectivo el principio de participación.

Del Asunto Concreto

La empresa EDATEL es una Empresa de Servicios Públicos Mixta, del orden departamental, constituida bajo la forma de sociedad anónima (folios 4 a 9 cuaderno 3 del expediente) y, conforme al artículo 105, ibidem, por tener más de diez (10) trabajadores tiene la obligación de adoptar Reglamento Interno de Trabajo.

El apoderado de SINTRAEDATEL señala que la Resolución demandada fue expedida irregularmente pues no se cumplió con el procedimiento establecido para su modificación y con falta de motivación, comoquiera que no se aportaron las pruebas que permitieron al ente demandado determinar que era viable la reforma al reglamento interno de trabajo.

Por su parte, el apoderado del Ministerio de Protección Social señala que la modificación al Reglamento Interno de Trabajo se hizo en cumplimiento y adecuación a la Ley 1010 de 2006 de acoso laboral y al artículo 51 de la Ley 789 de 2002 o jornada flexible, es decir, que su contenido es formal en la medida en que reproduce lo previsto por el legislador.

Para el efecto, allegan el siguiente material probatorio:

A folios 14 a 51 del cuaderno 3 del expediente obra copia del reglamento interno de trabajo en los siguientes términos:

“El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa, EDATEL S.A. E.S.P., domiciliada en Medellín, en la Calle 41 No. 52-28 de la ciudad de Medellín, para todas sus dependencias establecidas en Colombia y para las que en el futuro se establezcan. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, escritos o verbales, que se hayan celebrado o que se celebren en el futuro con todos los trabajadores”.

En el capítulo XX artículo 76 se estableció el procedimiento en caso de acoso laboral, así:

“El Trabajador que se considere víctima de acoso laboral, deberá comunicarlo a la persona responsable del área encargada de personal de la empresa o, al superior jerárquico de ésta, si aquella está involucrada en el caso, quién le recibirá por escrito una declaración de hechos. Esta diligencia tendrá carácter confidencial y sólo podrán intervenir terceras personas a petición del trabajador denunciante.

La empresa conformará un comité integrado por dos (2) personas, empleadas de la misma, una de las cuales representará a los trabajadores y la otra a la empresa, quienes para casos especiales podrán convocar al Director de Control Interno. El comité será designado por la empresa una vez sea aprobada la presente reforma del reglamento.

El Comité evaluará la denuncia y citará a la persona o persona que supuestamente han incurrido en conductas consideradas como acoso laboral y escuchará la versión y explicación que sobre las mismas den.

De establecerse que se ha incurrido en conductas consideradas como acoso laboral, se procederá a requerir a la persona o persona que las ejecutaron para que modifique su comportamiento y se establecerán revisiones periódicas

de su comportamiento y la relación entre las partes involucradas. Lo anterior, sin perjuicio a la actuación disciplinaria o de finalización del contrato de trabajo a que haya lugar.

De persistir las conductas de acoso laboral, el Comité informará a la empresa para que tome las medidas pertinentes frente al o a los causantes de la conducta”.

A folio 3 del cuaderno 3 del expediente obra constancia expedida por la Gerencia de la Unidad Desarrollo Organizacional de la Empresa Edatel, en los siguientes términos:

“Que en la Intranet, medio de comunicación interno de EDATEL S.A. E.S.P. se dio a conocer a todos sus empleados el proyecto completo de reglamento interno de trabajo en el cual se incluye las nuevas disposiciones de la Ley 1010 de 2006, sobre acoso laboral, que se incorporaron en el Capítulo XX, artículo 76.”

Obran en el cuaderno 2 del expediente copia de las Convenciones Colectivas suscritas con SINTRAEDATEL.

A folios 52 a 79 del cuaderno 3 del expediente obra el acuerdo suscrito con los trabajadores mediante el cual se acogen a la jornada flexible que trata el artículo 51 de la Ley 789 de 2002, en los siguientes términos:

“Las personas relacionadas a continuación como empleados que somos de Edatel S.A. E.S.P. hemos acordado con la empresa que laboraremos de lunes a viernes de cada semana, jornada diaria adicional a la legal, con el fin exclusivo de permitir el descanso durante todo el día sábado, de acuerdo con lo previsto en el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo.

Mediante Resolución 02147 del 15 de diciembre de 2006 expedida por la Coordinadora del Grupo de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Dirección territorial de Antioquia no aprobó el reglamento Interno de Trabajo de EDATEL

S.A. por las siguientes razones:

“Revisada la documentación arribada para tal fin, la funcionaria comisionada para estudiar el reglamento interno de trabajo advirtió que en virtud a lo preceptuado en la Resolución 2113 del 14 de marzo de 1991 emanada de la Subdirección de Relaciones Individuales del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (hoy Ministerio de la protección Social), la Oficina jurídica de este Ministerio emitió el concepto 003013-06 en el cual conceptúa que en el sector público sólo se requiere aprobación administrativa del Reglamento Interno de Trabajo las Empresas, Industriales, Comerciales, Agrícolas, Ganaderas o Forestales del Estado, y al no hallar a EDATEL S.A. E.S.P. incluida en alguna de esas categorías, devuelve toda la documentación a ese despacho, para su remisión a la empresa petente. (...) Tampoco se trata de una empresa netamente privada porque tiene capital del Estado, por lo que se está frente a un híbrido jurídico, toda vez que no se puede desconocer la naturaleza jurídica, su objeto social ni mucho menos la participación estatal en la composición de su capital, para determinar a ciencia cierta, el régimen aplicable a EDATEL S.A. E.S.P.

Esta Resolución fue notificada al Representante Legal y Apoderado del Sindicato de Trabajadores de EDATEL S.A. E.S.P. el 15 de diciembre de 2006 (folio 92 cuaderno 3 del expediente), sin que interpusiera recurso alguno.

El apoderado de la Empresa EDATEL S.A. E.S.P presentó solicitud de revocatoria directa contra esta Resolución en los siguientes términos:

En cuanto al régimen laboral en el artículo 41 de la Ley 142 de 1994 estableció que las personas que presten sus servicios a las empresas de servicios públicos privadas o mixtas, tendrán el carácter de trabajadores particulares y estarán sometidas a las normas del Código Sustantivo del Trabajo y a lo dispuesto en dicha Ley.

En síntesis, la Ley 142 de 1994 en tres diferentes apartes contempló que el régimen jurídico sería en un todo y por todo el de las personas de derecho privado, incluyendo por supuesto y que es el que nos interesa el régimen laboral.

Se corrió traslado al Sindicato de Trabajadores de EDATEL S.A. E.S.P. sin que se opusieran a dicha solicitud, la cual, fue resuelta mediante Resolución demandada en los siguientes términos:

Luego de efectuarse un profundo análisis de la naturaleza jurídica de EDATEL S.A. E.S.P. y sin que sea la intención del despacho, invadir otras competencias, resulta convincente el argumento del recurrente, toda vez que aplicando la hermenéutica y revisando todas las actuaciones administrativas que se han adelantado en la Dirección Territorial frente a otras solicitudes que elevara la empresa petente, no resulta lógico que habiéndose dado tratamiento de trabajadores oficiales a aquellos con quienes la empresa tiene suscrito contratos de trabajo, no se efectúe el estudio del reglamento interno de trabajo para su aprobación, lo que impide que tan importante herramienta jurídica no sea posible aplicarle a las partes integrantes de la relación laboral y con profundo convencimiento este despacho observa que la Ley 142 de 1994, es un régimen especial y por ser sui generis, porque tiene como fuente directa de su objeto de conocimiento una doble relación tradicionalmente excluyente, el ejercicio de una función o cometido económico y el ejercicio del concepto de la función administrativa, establece también premisas derogatorias de las instituciones y son o fueron desarrolladas dentro del derecho privado o del público para fusionarlas en un mismo régimen y que prescribe una serie de principios lógicos de los servicios domiciliarios necesarios para su estudio y entendimiento.

Por lo cual, revocó la Resolución 02147 del 15 de diciembre de 2006 y aprobó el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa EDATEL S. A. E.S.P., decisión contra la cual no procedía recurso alguno.

Valoración Probatoria

Al evaluar los elementos probatorios existentes en el proceso, encuentra la Sala que le asiste razón a la parte demandante, pues la Resolución 1122 del 17 de julio de 2007 no hizo referencia al procedimiento señalado dentro de la actuación adelantada por el Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio del Trabajo)

para la aprobación de la modificación del reglamento interno de trabajo de la empresa EDATEL S.A. E.S.P.

En efecto, se observa que la solicitud de revocatoria directa hace referencia al régimen laboral de los trabajadores de las empresas de servicios públicos privadas o mixtas, los cuales de conformidad con el artículo 41 de la Ley 142 de 1994 tendrán el carácter de trabajadores particulares y por lo tanto sometidas a las normas del Código Sustantivo del Trabajo, es decir, a la obligación por parte de la Empresa Edatel S.A. de adoptar el Reglamento Interno de Trabajo y no a la aprobación de la modificación presentada por la empresa Edatel S.A. E.S.P.

Sin embargo a pesar que el Ministerio de la Protección Social (hoy del trabajo) corrigió su postura, no solo estudió la naturaleza jurídica de los trabajadores de las empresas de servicios públicos privadas y mixtas y su obligación de adoptar reglamentos internos de trabajo, adicionalmente dispuso la aprobación de la modificación presentada por la empresa sin analizar ni hacer referencia a los requisitos legales exigidos, sobrepasando los requerimientos realizados en la revocatoria directa. Obsérvese que en la Resolución demandada no hace alusión a las pruebas aportadas, ni el procedimiento ni normativa aplicada al asunto concreto.

No desconoce la Sala que respecto de la inclusión del artículo 51 de la Ley 789 de 2002 o jornada flexible al reglamento Interno de Trabajo, esta Corporación ha señalado que por ser una norma de obligatorio cumplimiento es una modificación meramente formal, que para su adopción no requería de la intervención de los trabajadores de la empresa EDATEL S.A. E.S.P. y se consideran incorporados en los Reglamentos Internos de Trabajo la reforma contenida en la Ley 789 de 2002, sin necesidad de tramitar su aprobación ante el Ministerio de Protección Social.

No sucede lo mismo con la inclusión de la Ley 1010 de 2006 de acoso laboral, pues para la inclusión del acoso laboral en el reglamento interno de trabajo, se hace necesario determinar si en efecto se estableció un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores, es decir, su inclusión en el reglamento interno de trabajo no es formal, pues no reproduce lo previsto por el legislador y se hace

necesario el estudio de los requisitos por parte del Ministerio para su aprobación, lo que no sucedió en el presente asunto, comoquiera que la Resolución demandada omite por completo el estudio de los requisitos y los documentos aportados.

Conforme a los planteamientos antes expuestos, resulta claro que el Ministerio de la Protección Social al aprobar el Reglamento Interno de Trabajo en los aspectos aludidos no obró conforme a derecho, lo que permite concluir que se vulneraron los principios citados por la parte demandante como violados, porque no se ajusta, en cuanto al contenido y la forma, a los fines que busca el legislador y menoscaba los derechos adquiridos de los trabajadores y las garantías laborales que los cobijan.

Como quiera que los cargos endilgados, como causales de nulidad de la resolución demandada se demostraron y se logró desvirtuar la presunción de legalidad, se accederá a las pretensiones de la demanda.

En mérito de lo expuesto, el Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección "A", administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

FALLA

DECLÁRASE no probadas las excepciones de inepta demanda e improcedencia de la acción propuesta por el apoderado del Ministerio de la Protección Social (hoy del Trabajo), por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

DECLÁRASE la nulidad de la Resolución 1122 del 7 de julio de 2007 expedida por el Ministerio de la Protección Social (hoy del Trabajo) por medio de la cual revocó la Resolución 02147 del 15 de diciembre de 2006, en cuanto aprobó la modificación del Reglamento Interno del Trabajo de la Empresa Edatel S.A. E.S.P., por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

Como consecuencia de la anterior declaración y como restablecimiento del derecho

ORDÉNASE al Ministerio del Trabajo (antes Ministerio de la Protección Social) realizar el estudio de la solicitud de modificación del Reglamento Interno de Trabajo presentado por la Empresa Edatel S.A. E.S.P.

Cópiese, notifíquese, comuníquese y una vez ejecutoriada esta sentencia archívese el expediente. Cúmplase.

La anterior providencia fue estudiada y aprobada por la Sala en sesión de la fecha.

GUSTAVO GÓMEZ ARANGUREN ALFONSO VARGAS RINCÓN

LUÍS RAFAEL VERGARA QUINTERO