



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

Bogotá,

Señora

ASUNTO: Respuesta Radicado N° 02EE202041060000009112 de 2020  
Propiedad Horizontal como Personara Jurídica Sujeto de Obligaciones Laborales –  
Reglamento de Trabajo

Respetada Señora, reciba un cordial saludo:

En respuesta a su solicitud mediante la cual requiere concepto Jurídico respecto a la “Propiedad Horizontal como Persona Jurídica sujeto de obligaciones laborales – Reglamento de Trabajo”, 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.

De igual manera, 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).

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](http://www.mintrabajo.gov.co)



Así las cosas, este Despacho no se pronuncia sobre casos puntuales, sino que se manifiesta respecto del asunto jurídico consultado en abstracto, fundamentándose en la legislación laboral vigente de derecho del trabajo individual – trabajadores particulares - y colectivo – trabajadores particulares / oficiales y empleados públicos, según aplique en el evento.

### Frente al caso en concreto:

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, esta oficina haciendo uso de la función orientadora en materia de relaciones laborales, procederá a emitir el concepto conforme a la posición que tiene este Ministerio respecto de los temas planteados en su consulta en los siguientes términos generales:

### Reglamento Interno de Trabajo

Es importante aclarar 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”*

#### “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:

**“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.*

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](http://www.mintrabajo.gov.co)



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. (Negrilla y subrayado fuera de texto)*
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 existieren.*
19. *Publicación y vigencia del reglamento.*

Así las cosas, el empleador que considere necesario modificar el Reglamento Interno de Trabajo deberá, como primera medida atender lo que se haya establecido en él, respecto a su vigencia. Así mismo deberá tener en cuenta lo contenido en el Artículo 106 del Código Sustantivo del Trabajo que al respecto menciona lo siguiente:

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](http://www.mintrabajo.gov.co)



**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.*

Sin embargo, al respecto 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 que establece:

**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)*

Así mismo, los artículos 194 y 291 del Código sustantivo del Trabajo estipulan en el artículo 194 lo siguiente:

**“ARTICULO 194. DEFINICION DE EMPRESAS.** <Ver Notas del Editor> <Artículo modificado por el artículo 32 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1. *Se entiende como una sola empresa, toda unidad de explotación económica o las varias unidades dependientes económicamente de una misma persona natural o jurídica, que correspondan a actividades similares, conexas o complementarias y que tengan trabajadores a su servicio.*

2. *En el caso de las personas jurídicas existirá unidad de empresa entre la principal y las filiales o subsidiarias en que aquella predomine económicamente, cuando, además, todas cumplan actividades similares, conexas o complementarias; pero los salarios y prestaciones extralegales que rijan en la principal al momento de declararse la unidad de empresa solamente se aplicarán en las filiales o subsidiarias cuando así lo estipule la respectiva convención colectiva de trabajo, o cuando la filial o*

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](http://www.mintrabajo.gov.co)



*subsidiaria esté localizada en una zona de condiciones económicas similares a las de la principal, a juicio del Ministerio o del juez del trabajo.*

*3. No obstante lo anterior, cuando una empresa establezca una nueva unidad de producción, planta o factoría para desarrollar actividades similares, conexas o complementarias del objeto social de las mismas, en función de fines tales como la descentralización industrial, las explotaciones, el interés social o la rehabilitación de una región deprimida, sólo podrá declararse la unidad de empresa entre aquellas y estas después de un plazo de gracia de diez (10) años de funcionamiento de las mismas. Para gozar de este beneficio el empleador requiere concepto previo y favorable del Ministerio de Desarrollo Económico.*

*4. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de oficio o a solicitud de parte y previa investigación administrativa del caso, podrá declarar la unidad de empresa de que trata el presente artículo, para lograr el cumplimiento de las leyes sociales. También podrá ser declarada judicialmente.*

**ARTICULO 291. CARACTER PERMANENTE.** <Seguro colectivo derogado como consecuencia de la regulación integral de la seguridad social efectuada por la Ley 100 de 1993. C-823-06> Se entiende que una empresa tiene carácter permanente cuando su finalidad es la de desarrollar actividades estables o de larga duración, cuando menos por un tiempo no inferior a un (1) año.”

## Del Contrato de Prestación de Servicios

Al respecto se permite aclarar que, la Oficina Asesora Jurídica, no es competente para absolver consultas relativas a contratos de prestación de servicios, por cuanto aquellos se encuentran regulados en normas del Código Civil y del Código de Comercio, o la Ley 80 de 1993, en donde las partes son Contratante – ( pudiendo ser una Entidad pública o una Persona jurídica privada según sea el caso) y Contratista, quien se obliga a realizar determinada actividad de manera autónoma a favor del primero, quien a su vez se obliga a pagarle los honorarios pactados.

Esta modalidad contractual no se encuentra regulada en la legislación laboral, razón por la cual, entre el contratante y el contratista no existe un vínculo laboral sino una relación de orden civil o comercial, no se generan las prestaciones sociales, vacaciones, ni derechos propios de un contrato de trabajo, y una vez terminado el contrato de prestación de servicios, el contratista sólo tendrá derecho al pago de los honorarios, como la remuneración por los servicios prestados. Así mismo, es pertinente indicar que el pago al Sistema de Seguridad Social Integral (Pensiones, Salud, y Riesgos Laborales) es responsabilidad del contratista y deberá cotizarse de conformidad con lo previsto en la Circular 00001 del 6 de diciembre de 2004 expedida por los Ministerios de Hacienda y Crédito Público y de la Protección Social.

Así las cosas, sí en el contrato de prestación de servicios no se generan las prerrogativas propias del contrato de trabajo, serán los interesados quienes acuerden en el contrato de prestación de

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](http://www.mintrabajo.gov.co)



servicios aspectos como objeto, condiciones y calidad del servicio, sanciones en caso de incumplimiento, el tiempo de ejecución, remuneración por los servicios prestados y demás conceptos, toda vez que la legislación laboral no establece procedimientos ni condiciones especiales en un contrato de prestación de servicios.

Ahora bien, si el contrato a realizar cumple con los requisitos para que se genere una relación de tipo laboral, con los elementos contemplados por el Artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el Artículo 1º de la Ley 50 de 1990, esto es, i) actividad personal del trabajador, ii) continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, y iii) salario como retribución del servicio, nace entre las partes un vínculo laboral con las respectivas obligaciones que se derivan de todo contrato de trabajo, esto es, el pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, seguridad social e indemnizaciones que se causen, al momento de la terminación del contrato de trabajo.

En tal evento, solo la primacía de la realidad en el contrato será lo que determine las obligaciones y derechos que surgen en cada situación con las condiciones legalmente establecidas en cada caso, hecho que no corresponde señalar a esta Oficina por carecer de competencia para ello y **solo podrá ser dirimido y declarado por un juez en la jurisdicción ordinaria laboral cuando así lo demanden las partes en el respectivo contrato.**

Por otro lado, es importante recalcar que, las relaciones laborales se basan en la buena fe de las partes intervinientes en el contrato, tal y como lo dispone el Artículo 55 del Código Sustantivo del Trabajo, que a la letra dice:

**“ARTICULO 55. EJECUCION DE BUENA FE.** *El contrato de trabajo, como todos los contratos, deben ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella”.*

Adicionalmente el Artículo 1603 del Código Civil, al respecto, dispone:

**“ARTICULO 1603. <EJECUCION DE BUENA FE>.** *Los contratos deben ejecutarse de buena fe, y por consiguiente obligan no solo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación, o que por ley pertenecen a ella”.*

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](http://www.mintrabajo.gov.co)



## Obligaciones Laborales de la Propiedad Horizontal

Para concluir esta oficina considera que, los trabajadores de la propiedad horizontal pueden ser vinculados mediante un contrato de trabajo de acuerdo a la naturaleza de las actividades que realice, con excepción de la contratación de la vigilancia, la que por disposición legal, debe hacerse no en forma individual, celebrando contratos de trabajo, sino a través de la contratación por parte de la propiedad Horizontal con las Empresas de Vigilancia Privada.

Lo cual significa que, la propiedad horizontal, **tiene las obligaciones propias de un empleador** o contratante y, debe responder por todos los conceptos que genere una relación laboral, teniendo en cuenta que la propiedad horizontal por el hecho de ser una persona jurídica de naturaleza civil y sin ánimo de lucro, no tiene tratamiento especial frente a las normas laborales, así que debe garantizar plenamente los derechos de los trabajadores a su cargo.

Por otro lado, se indica que la contratación por prestación de servicios en la propiedad horizontal es viable en actividades que así lo ameriten y se ajusten a una relación de tipo civil o comercial. Así mismo se permite que la propiedad horizontal contrate con Empresas de Servicios Temporales o con Cooperativas de Trabajo Asociado, frente a estas últimas, siempre y cuando no haya intermediación laboral ilegal, es decir, que siendo autogestionarias, realicen el proceso completo del que se trate, sin envío de trabajadores en misión, propio de las Empresas de Servicios Temporales, únicamente .

Así mismo es importante señalar que la propiedad horizontal puede ser responsable solidaria por las obligaciones laborales de sus contratistas, cuando contrata personal por intermedio de un tercero, que puede ser una Empresa de Servicios Temporales, Cooperativa de Trabajo Asociado, Empresas de Vigilancia Privada, y contratistas independientes para la realización de obras y mantenimiento del conjunto residencial, siempre que esa contratación no se haga de acuerdo a la ley.

La solidaridad, con base en lo estipulado en el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, se aplica respecto de las actividades propias del objeto social de la propiedad horizontal, por lo que no procede cuando se trata de actividades ocasionales y no relacionadas como por ejemplo la contratación de quien haga mantenimientos a las zonas comunes, distinto es cuando se trata

actividades propias del objeto social de la propiedad horizontal, como es la contratación del administrador.

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](http://www.mintrabajo.gov.co)





Es importante definir que la persona jurídica surgida de la constitución de la propiedad horizontal es diferente a los copropietarios que la conforman, pero ello no implica que los copropietarios sean responsables solidarios de las obligaciones que asume la propiedad horizontal como persona jurídica.

Así lo dejó claro la sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia 38887 del 24 de mayo de 2011 con ponencia del magistrado Jorge Mauricio Burgos:

*“En últimas, no está demás advertir que el artículo 36 del CST, del cual, la censura, pretende derivar la solidaridad que reclama insistentemente con el presente recurso, no era aplicable en el sublite, pues esta disposición regula la solidaridad de los miembros de las sociedades de personas, como también de los condueños o comuneros de una misma empresa entre sí; y la persona jurídica de la propiedad horizontal tiene su propia naturaleza, distinta a la de una empresa y a la de sociedad de personas, cuyas relaciones jurídicas para con sus miembros y entre estos están íntegramente reguladas en el régimen de esta forma especial de propiedad: Leyes 182 de 1948, 16 de 1985, 428 de 1998, 675 de 2001 (sentencia C-488 de 2002), que dicho sea de paso no prevé solidaridad entre los propietarios y la persona jurídica que constituye el edificio respecto de las obligaciones laborales que este contraiga”.*

La responsabilidad solidaria de un conjunto residencial, constituido como persona Jurídica por el pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones de un trabajador, seguridad social integral, la predicaría un Juez de la República, Autoridad con competencia exclusiva y excluyente para declarar derechos y definir controversias laborales.

Así las cosas, considera esta Oficina que, la propiedad horizontal, aunque no es una empresa como tal sino una persona jurídica empleadora, sin ánimo de lucro, al ostentar la calidad de empleadora, deber cumplir con la normatividad laboral y de seguridad social integral con respecto a sus trabajadores, lo cual incluye adoptar el Reglamento Interno de Trabajo como norma que regula la relación entre las partes intervinientes en la relación laboral.

Para más información, se invita a consultar nuestra página web [www.mintrabajo.gov.co](http://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.

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](http://www.mintrabajo.gov.co)





El empleo  
es de todos

Mintrabajo

Cordialmente,

(original firmado)

**ADRIANA CALVACHI ARCINIEGAS**

Coordinadora

Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral.

Oficina Asesora Jurídica

05-05-2020

Elaboró: Carolina M.S. 15/04/2020

Revisó y Aprobó: Adriana C.

Ruta electrónica: C:\Users\SERVER1\Documents\Trabajo en Casa Mintrabajo\DRA. CAROLINA MESA\24-04-2020\02 9112 PROPIEDAD HORIZONTAL ES EMPLEADOR Y OBLIG DE ADOPTAR REGLAMENTO DE TRABAJO.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](http://www.mintrabajo.gov.co)