

1200000-83764

Bogotá D.C. 13 de mayo de 2015

**ASUNTO: Radicado ID 48972  
Procedimiento sancionatorio**

Respetado Señor

Damos respuesta a su comunicación radicada con el número del asunto, mediante la cual consulta sobre el procedimiento para hacer llamados de atención al personal, sanciones, motivos, memorandos, en los siguientes términos:

Inicialmente, se observa oportuno señalar que de acuerdo con la naturaleza y funciones asignadas en el Decreto 4108 de 2011 a la Oficina Asesora Jurídica de este Ministerio, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta ya que sus funcionarios no están facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.

El Artículo 104 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, hacen referencia al Reglamento Interno de Trabajo, indicando que:

*"ARTÍCULO 104. DEFINICION. Reglamento de trabajo es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio.*

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

*ARTÍCULO 107. EFECTO JURIDICO, El reglamento hace parte del contrato individual de trabajo de cada uno de los trabajadores del respectivo establecimiento, salvo estipulación en contrario, que, sin embargo, solo puede ser favorable al trabajador.*

*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 periodo 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*

*periodos de descanso durante la jornada.*

5. *Horas extras y trabajo nocturno; su autorización, reconocimiento y pago.*
6. *Días de descanso legalmente obligatorio; horas a 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 periodo que los regula.*
9. *Tempo 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 existieron.*
19. *Publicación y vigencia del reglamento. (Negrillas y subrayas fuera del texto)*

De conformidad con lo dispuesto por el Artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo, todo Reglamento Interno de Trabajo debe contener las obligaciones y prohibiciones especiales para el empleador y los trabajadores, escala de faltas y procedimientos para su comprobación; escala de sanciones disciplinarias y la forma de aplicación de ellas, si es a través de memorando, carta, entre otros.

Así mismo, el numeral 1) del Artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo señala dentro de las obligaciones especiales del trabajador, La de observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular, la impartan el empleador o sus representantes.

En este orden de ideas, debe señalarse frente al caso planteado en su comunicación, que si el empleador considera necesario imponer alguna sanción al trabajador por su comportamiento, debe tener en cuenta lo previsto en el Reglamento interno de Trabajo, en relación con las obligaciones y prohibiciones, la escala de faltas y procedimiento para su comprobación, así como las sanciones disciplinarias a imponer, evento en el cual, el empleador deberá tener presente en todo caso, lo dispuesto en los Artículos 111, 112 y 115 del Código Sustantivo del Trabajo, cuyos textos señalan respectivamente:

**"ARTÍCULO 111. SANCIONES DISCIPLINARIAS.** *Las sanciones disciplinarias no pueden consistir en penas corporales, ni en medidas lesivas de la dignidad del trabajador".*

**ARTÍCULO 112. SUSPENSIÓN DEL TRABAJO,** *Cuando la sanción consista en suspensión del trabajo, ésta no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia **de cualquier grado**".*

**"ARTÍCULO 113. MULTAS 1.** *Las multas que se prevean solo pueden causarse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente; no pueden exceder de la quinta parte del **salario** de un día, y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento."*

1. *El patrono puede descontar las multas del valor de los **salarios**.*
2. *La imposición de una multa no impide que el patrono prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar."*

Tal y como se desprende de las normas antes señaladas, el empleador puede descontar las multas impuestas al trabajador conforme a lo indicado, del valor de los salarios, en los términos del Artículo 127 del Código Sustantivo de Trabajo, las multas que empleador imponga serán descontadas de todo aquello que constituya salario.

Finalmente debe indicarse, que en los términos del Artículo 114 del Código Sustantivo del Trabajo el empleador no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el Reglamento, Pacto, Convención Colectiva, Fallo Arbitral o en el contrato individual.

La presente consulta se absuelve en los términos del Artículo 25 del Código Contencioso Administrativo, 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..

**ZULLY EDITH AVILA RODRIGUEZ--**  
Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de  
Atención de Consultas en materia de  
Seguridad Social Integral