

Bogotá D.C., 29/11/2017

08SE2017120300000032013

Al responder por favor citar esté número de radicado

URGENTE

ASUNTO: Respuesta Radicado No. 11EE201712000000009446 del 29 de septiembre de 2017 y 11EI201712000000010719 del 01 de noviembre de 2017
Medidas disciplinarias- multas

Respetado(a) Señor(a)

De manera atenta le damos respuesta a su comunicación, mediante la cual consulto sobre las medidas disciplinarias por el retraso en comenzar la jornada laboral de los trabajadores, sin excusa suficiente.

Antes de dar trámite a su consulta, es necesario aclararle que esta Oficina Asesora Jurídica absuelve de modo general las consultas con relación a las normas y materias que son competencia de este Ministerio, de conformidad con el Artículo 8° del Decreto 4108 de 2011, **sin que le sea posible pronunciarse de manera particular y concreta por disposición legal.** En tal sentido, el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 41 del Decreto Ley 2351 de 1965, modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000, dispone que **los funcionarios de este Ministerio no quedan facultados para declarar derechos individuales, ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces de la República.**

Frente a su consulta, el 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. Constituyéndose este en parte del contrato individual de trabajo de cada uno de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, que, sin embargo, sólo puede ser favorable al trabajador; según lo establecido en los artículos 104 y 107 del Código Sustantivo del Trabajo.

El Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 109, establece que no producen ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

Asimismo, el artículo 110 del Código Sustantivo del Trabajo determino que el reglamento no debe contener normas distintas de las mencionadas en el artículo 108 del mismo código, en donde se establecen las disposiciones normativas que debe contener el reglamento interno de trabajo, así:

“ARTICULO 108. CONTENIDO. *El reglamento debe contener disposiciones normativas de los siguientes puntos: (...)*

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”.* (Negrita y subrayado fuera de texto)

Conforme con lo anterior, en el reglamento interno de trabajo se deben contar con disposiciones, entre otras, sobre la escala de faltas y procedimientos para su comprobación; escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas, y obligaciones y prohibiciones especiales para el empleador y el trabajador; estas últimas de conformidad con lo establecido en los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo que establecen las obligaciones y prohibiciones del trabajador.

Es así como el artículo 113 del Código Sustantivo del Trabajo establece lo siguiente:

“ARTICULO 113. MULTAS.

1. *Las multas que se prevean, sólo puede causarse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente; no puede exceder de la quinta (5a) parte del salario de un (1) día, y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento.*

2. *El {empleador} puede descontar las multas del valor de los salarios.*

3. *La imposición de una multa no impide que el {empleador} prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar”.*

Permitiéndose dicho descuento, incluso sin el consentimiento del trabajador, habida cuenta que su fuente es legal. Al respecto, la Corte Constitucional, en la sentencia C-478 de 2007, consideró que:

“1. Conforme se anotó en el acápite anterior, en el artículo 113 del Código Sustantivo del Trabajo se consagran las consecuencias jurídicas que se derivan de los retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente, como son: (i) la imposición de una multa que en ningún caso puede superar la quinta parte del salario de un día, y (ii) la posibilidad otorgada al patrono de prescindir del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

2. La primera de tales consecuencias, la imposición de una multa por retraso o falta al trabajo, tiene, sin lugar a dudas, la connotación jurídica de una sanción, y responde a una manifestación de la facultad disciplinaria y ordenadora que la ley le atribuye al empleador, materializada en la obligación impuesta a éste, de adoptar un reglamento de trabajo que permita mantener el orden y la disciplina en los establecimientos de trabajo.

Esta Corporación ha dejado claro que la multa “constituye, por regla general, una sanción pecuniaria impuesta al particular como consecuencia de una conducta punible o por el incumplimiento de un deber y, como toda sanción, sus elementos esenciales deben estar determinados en una ley previa a la comisión del hecho de que se trate, incluyendo la cuantía y el respectivo reajuste”[21].

Ha destacado al respecto que, atendiendo a su naturaleza sancionatoria, la multa no configura una deuda en los mismos términos de los créditos civiles. Ello en razón a que el origen de la multa es la conducta reprochable del individuo, no su capacidad transaccional, y su finalidad no es el enriquecimiento de quien la impone sino la represión de ese comportamiento socialmente censurable[22].

En esos términos, la multa prevista en la preceptiva impugnada es, pues, una sanción cuyo monopolio impositivo, en este caso, se encuentra por expresa disposición legal en manos del empleador, quien la aplica al trabajador como consecuencia del incumplimiento de un deber legal, cual es, la inasistencia al trabajo o la inobservancia del horario reglamentario, y que cumple un fin de apremio, consistente en forzar al infractor, ante la intimidación de su aplicación, a no volver a reincidir en el comportamiento ilegítimo sancionado. (...)

Adicionalmente, es menester destacar que los dos efectos jurídicos previstos en la norma acusada, no tienen la misma causa ni persiguen la misma finalidad. Tratándose de la sanción de multa, ésta es consecuencia del proceso disciplinario y con ella se persigue mantener el orden y la disciplina en el proceso económico de la empresa, lo cual redundo no solo a favor del empleador sino también de los demás trabajadores y del buen funcionamiento de la empresa. En lo que hace a la posibilidad de prescindir del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar, su fuente originaria y directa es el contrato de trabajo y su propósito específico es meramente económico, en el sentido de que únicamente busca recuperar para el empleador la parte del salario correspondiente al servicio no prestado, como una forma de reestablecer el equilibrio del contrato y la justicia conmutativa del mismo”.

En consecuencia, frente a la violación de las obligaciones o prohibiciones a cargo de los trabajadores, el empleador debe seguir lo estipulado en el reglamento interno de trabajo para las faltas y sus correspondientes sanciones, en particular para la aplicación de la multa contemplada en el artículo 113 del Código Sustantivo del Trabajo, **acatando lo señalado por la Corte Constitucional en la sentencia C-593 de 2014, sobre la obligación de dar cumplimiento al debido proceso en su imposición.**

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 o ejecución, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Finalmente, invitamos a que visite la página web del Ministerio del Trabajo www.mintrabajo.gov.co, en la sección normatividad, en donde pondrá consultar diversos conceptos sobre la normatividad laboral y de seguridad social expedidos por la Oficina Asesora Jurídica.

Cordialmente,

[ORIGINAL FIRMADO]

MARISOL PORRAS MENDEZ

Coordinadora

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

Transcriptor- Proyectó: D. Adames

Revisó: María Teresa G.

Aprobó: Marisol P.

Ruta electrónica: C:\Users\Usuario\Dropbox\Ministerio del Trabajo-Grupo de Consultas\2017\Noviembre\Noviembre semana 5\Babel 9446 medidas disciplinarias (multa) María Fontalvo.docx