

Bogotá D.C., 26/12/2017

08SE2017120300000035412

Al responder por favor citar este número de radicado

URGENTE

ASUNTO: Respuesta Radicado No. 11EE201712000000054857 del 26 de octubre de 2017
Procedimiento sancionatorio-reglamento de trabajo

Respetado(a) Señor(a)

De manera atenta le damos respuesta a su comunicación, mediante la cual consultó lo siguiente:

“(...) quiero consultar la posibilidad de utilizar las nuevas tecnologías en la implementación de un nuevo mecanismo para realizar las diligencias de descargos, que consiste en realizar la diligencia de descargos vía telefónica la cual quedaría grabada y que quede incólume la posibilidad de utilizar este medio magnético como medio de prueba legal ante cualquier proceso laboral (...)”.

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 artículo 109 del Código Sustantivo del Trabajo, 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:*

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.*

13. <Ver Notas del Editor> 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”.

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; así como de las 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.

Los artículos 111, 112 113, 114 y 115 del Código Sustantivo del Trabajo establecen lo siguiente:

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

ARTICULO 112. SUSPENSION 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. (...)

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.

ARTICULO 114. SANCIONES NO PREVISTAS. El {empleador} no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el reglamento, en pacto, en convención colectiva, en fallo arbitral o en contrato individual.

ARTICULO 115. PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES. <Artículo modificado por el artículo 10 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> Antes de aplicarse una sanción disciplinaria al <sic> {empleador}, debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculcado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite”.

La potestad sancionatoria del empleador se ejerce conforme a las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y en el reglamento de trabajo, teniendo en cuenta el debido proceso para la imposición de las sanciones por la realización de las faltas. Al respecto la Corte Constitucional, en la sentencia C-593 de 2014, consideró que:

“En aras de garantizar y hacer efectivo las garantías consagradas en la Constitución Política, la jurisprudencia ha sostenido que es “indispensable que los entes de carácter privado fijen unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso de este poder y que permitan al conglomerado conocer las condiciones en que puede o ha de desarrollarse su relación con éstos. Es aquí donde encuentra justificación la existencia y la exigencia que se hace de los llamados reglamentos, manuales de convivencia, estatutos, etc., en los cuales se fijan esos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente”. De igual forma, se ha especificado que en los reglamentos a los que se alude “es necesario que cada uno de las etapas procesales estén previamente definidas, pues, de lo contrario, la imposición de sanciones queda sujeta a la voluntad y arbitrio de quienes tienen la función de solucionar los conflictos de los implicados”. Además, ha agregado que tales procedimientos deben asegurar al menos: La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción; la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias; el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados; la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos; el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente; la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones”.

Aclarando que el reglamento no puede contener disposiciones que lesionen los derechos y garantías establecidas a favor del trabajador, tal como lo establece el artículo 109 del citado código así:

“ARTICULO 109. CLAUSULAS INEFICACES. 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”.

Se consideran que no tienen efecto las disposiciones del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador.

Toda disposición que tenga como efecto el ejercicio de la potestad sancionatoria del empleador, para imponer o no una sanción, debe aplicarse el debido proceso establecido para el ejercicio de tal potestad. En cuanto la utilización de medios magnéticos como prueba legal, la Ley 527 de 1999, por medio de la cual se define y reglamenta el acceso y uso de los mensajes de datos, del comercio electrónico y de las firmas digitales, y se establecen las entidades de certificación y se dictan otras disposiciones, establece lo siguiente:

“ARTICULO 1o. AMBITO DE APLICACION. La presente ley será aplicable a todo tipo de información en forma de mensaje de datos, salvo en los siguientes casos:

a) En las obligaciones contraídas por el Estado colombiano en virtud de convenios o tratados internacionales;

b) En las advertencias escritas que por disposición legal deban ir necesariamente impresas en cierto tipo de productos en razón al riesgo que implica su comercialización, uso o consumo.

ARTICULO 10. ADMISIBILIDAD Y FUERZA PROBATORIA DE LOS MENSAJES DE DATOS. Los mensajes de datos serán admisibles como medios de prueba y su fuerza probatoria es la otorgada en las disposiciones del Capítulo VIII del Título XIII, Sección Tercera, Libro Segundo del Código de Procedimiento Civil.

En toda actuación administrativa o judicial, no se negará eficacia, validez o fuerza obligatoria y probatoria a todo tipo de información en forma de un mensaje de datos, por el sólo hecho que se trate de un mensaje de datos o en razón de no haber sido presentado en su forma original.

ARTICULO 11. CRITERIO PARA VALORAR PROBATORIAMENTE UN MENSAJE DE DATOS. Para la valoración de la fuerza probatoria de los mensajes de datos a que se refiere esta ley, se tendrán en cuenta las reglas de la sana crítica y demás criterios reconocidos legalmente para la apreciación de las pruebas. Por consiguiente habrán de tenerse en cuenta: la confiabilidad en la forma en la que se haya generado, archivado o comunicado el mensaje, la confiabilidad en la forma en que se haya conservado la integridad de la información, la forma en la que se identifique a su iniciador y cualquier otro factor pertinente”.

Para el uso de las grabaciones telefónicas como medio de prueba debe tenerse en cuenta que es nula, de pleno derecho, la prueba obtenida con violación del debido proceso, de conformidad con el artículo 29 de la Constitución Política de 1991. En tal sentido, su incorporación al proceso laboral deberá seguir las reglas establecidas en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, así como del Código General del Proceso

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\Diciembre\Diciembre semana 3\Babel 54857 sanciones-reglamento de trabajo Marcela Hincapie Moína.docx