

**ACOMPañAMIENTO EN EL ÁREA LABORAL DEL DEPARTAMENTO  
JURÍDICO DE LA EMPRESA CENTRO TAXIS S.A.: UNA PRÁCTICA  
EMPRESARIAL**

**KATHERINE JOHANNA GÓMEZ ACEVEDO**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS  
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS  
BUCARAMANGA  
2014**

**ACOMPañAMIENTO EN EL ÁREA LABORAL DEL DEPARTAMENTO  
JURÍDICO DE LA EMPRESA CENTRO TAXIS S.A.: UNA PRÁCTICA  
EMPRESARIAL**

**KATHERINE JOHANNA GÓMEZ ACEVEDO**

Trabajo de Grado para optar por el título de  
ABOGADO

**ISRAEL VARGAS**

Director práctica jurídica empresarial  
ABOGADO

**MARÍA ANGÉLICA PULIDO RAMOS**

Tutora práctica jurídica empresarial  
ABOGADA

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS  
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS  
BUCARAMANGA  
2014**

## **AGRADECIMIENTOS**

*A mis padres, John Hernán Gómez y Bermany Acevedo, por ser quienes me impulsan día tras día a alcanzar las metas que me propongo motivándome a ser cada vez mejor. Por todos sus consejos, enseñanzas, apoyo y educación brindada.*

*A mis hermanos, por ser compañía en todo momento y compartir las victorias y fracasos que nos da la vida.*

*A Andrés Gómez, por hacer parte de mi vida, por su incondicional apoyo y compañía en mis últimos pasos dentro de la Universidad, por creer en mí y en mis capacidades.*

*A la Academia, por formarme como persona y abogada, permitiéndome tener experiencias que perdurarán en mi memoria y en mi corazón.*

## CONTENIDO

INTRODUCCION.....	13
1. OBJETIVOS.....	15
1.1. OBJETIVO GENERAL.....	15
1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	15
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	17
3. METODOLOGIA.....	19
4. DESCRIPCION DE LA EMPRESA.....	19
4.1. VISION.....	19
4.2. MISION.....	19
4.3 OBJETIVO SOCIAL DE LA EMPRESA.....	20
4.4 VALORES.....	21
4.4.1. SERIEDAD.....	21
4.4.2. CUMPLIMIENTO.....	21
4.4.3. GARANTÍA.....	21
4.4.4. COMPROMISO.....	21
4.5 EMPRESA.....	21
4.6. SERVICIOS OFRECIDOS POR LA EMPRESA.....	22
4.6.1. VENTA NUEVOS.....	22
4.6.2. VENTA USADOS.....	23
4.6.3. GARANTÍAS.....	23
5. MARCOS DE REFERENCIA.....	24
5.1 MARCO DE ANTECEDENTES JURÍDICOS.....	24
5.2 MARCO TEÓRICO.....	29
	4
5.3 MARCO CONCEPTUAL.....	40
6. CONSIDERACIONES JURÍDICAS Y TEÓRICAS PRELIMINARES.....	45

<b>7. CAPACITACIÓN Y CONOCIMIENTO DE LAS FUNCIONES JURÍDICAS EN LAS QUE VOY A DESEMPEÑARME.....</b>	<b>52</b>
<b>8. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.....</b>	<b>53</b>
<b>8.1. ESTUDIO JURÍDICO DEL REGLAMENTO INTERNO DE CENTRO TAXIS S.A.....</b>	<b>53</b>
<b>8.1.1. ANÁLISIS JURÍDICO DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.....</b>	<b>55</b>
<b>8.1.2. PROCESO DISCIPLINARIO DENTRO DE UNA EMPRESA.....</b>	<b>56</b>
<b>8.1.3. CASO CONCRETO.....</b>	<b>67</b>
<b>8.1.4. DEMÁS DISPOSICIONES DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA CENTRO TAXIS S.A. ....</b>	<b>82</b>
<b>9. CONTRATACIÓN EN CENTRO TAXIS S.A.....</b>	<b>91</b>
<b>9.1. CONTRATO DE TRABAJO.....</b>	<b>91</b>
<b>9.1.1. DIFERENCIAS DE CONTRATO A TÉRMINO FIJO Y A TÉRMINO INDEFINIDO.....</b>	<b>102</b>
<b>9.2. CONTRATO DE APRENDIZAJE.....</b>	<b>107</b>
<b>9.2.1. CONSIDERACIONES JURÍDICO-TEÓRICAS Y CONCEPTUALIZACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.....</b>	<b>107</b>
<b>10. CRONOGRAMA ACTIVIDADES.....</b>	<b>114</b>
<b>11. CONCLUSIONES.....</b>	<b>115</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>117</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>121</b>

## LISTA DE FIGURAS

<b>Figura 1:</b> CONFORMACIÓN DE LOS ADMINISTRADORES Y REPRESENTANTES DE LA EMPRESA CENTRO TAXIS S.A.	21
---	----

.....

## LISTA DE TABLAS

<b>TABLA 1:</b> PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.....	77
<b>TABLA2:</b> DIFERENCIAS DE CONTRATO A TÉRMINO FIJO E INDEFINIDO.....	102

## LISTA DE ANEXOS

<b>ANEXO A:PROPUESTA DEL AUTOR DE LA PRÁCTICA DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO CENTRO TAXIS S.A. ....</b>	<b>120</b>
--	------------

## RESUMEN

### **TITULO:**

ACOMPAÑAMIENTO EN EL ÁREA LABORAL DEL DEPARTAMENTO JURÍDICO DE LA EMPRESA CENTRO TAXIS S.A.: UNA PRÁCTICA EMPRESARIAL.\*

### **AUTOR:**

GÓMEZ Acevedo, Katherine Johanna\*\*

### **PALABRAS CLAVES:**

EMPRESA, CENTRO TAXIS S.A., VENTA DE VEHÍCULOS, DERECHO LABORAL, REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO, CONTRATACIÓN LABORAL.

### **DESCRIPCION:**

Actualmente, el Departamento jurídico de una empresa cobra gran relevancia, en la medida en que de ella depende el funcionamiento y las buenas relaciones tanto con los trabajadores como con los clientes, siendo necesario que dicha área cuente con el mejor asesoramiento legal pertinente para cada una de las ramas que de ella se desprenden.

Es por ello que esta práctica jurídica empresarial tiene como objetivo principal el de realizar un apoyo jurídico en el área laboral de la empresa CENTRO TAXIS S.A., encargada de la venta de vehículos automotores, con sus respectivos accesorios y repuestos, ya que es de vital importancia que dentro de ésta exista un ambiente propicio en el trabajo, teniendo unas pautas mínimas para que la estadía y convivencia de las personas que la conforman sea ideal y puedan llevar a cabo sus funciones de la mejor manera.

En este sentido, la práctica jurídica busca evidenciar las falencias que la empresa pueda tener, para darle un mejor enfoque, tanto en materia de contratación como de las pautas que rigen a los trabajadores y la empresa, es decir, del Reglamento Interno de trabajo, y en general de todo lo que se llegue a presentar en esta área, buscando fortalecer las relaciones laborales.

\*Trabajo de grado

\* \*Facultad de ciencias humanas, Escuela de derecho y ciencias políticas, Director VARGAS Israel. Tutora PULIDO María Angélica.

## ABSTRACT

**TITLE:**

SUPPORT IN THE LABOUR AREA OF THE LEGAL DEPARTMENT OF THE COMPANY CENTER TAXIS SA : A BUSINESS PRACTICE.\*

**AUTHOR:**

GÓMEZ Acevedo, Katherine Johanna \*\*

**KEY WORDS:** CENTRAL TAXIS SA, VEHICLE SALES, LABOUR LAW, RULES OF LABOR, EMPLOYMENT CONTRACTS.

**DESCRIPTION:**

Currently, the legal department of a company becomes very relevant as it depends on itself the operation and good relations both with workers and with customers, being necessary that this area have the best legal advice relevant to each branch arising from it.

That is why this business practice has as its main objective to perform legal support in the workplace CENTRO TAXIS SA, as it is vital that there exist a conducive work environment within it, taking some minimum guidelines so the stay and coexistence of the people who integrate it be ideal and they can carry out their duties in the best way.

In this sense, the legal practice seeks to show the flaws that the company may have, to give a better approach, both in recruitment and patterns that govern labor and management, that is to say, the Internal Rules of Work, and in general everything that may occur in this area, seeking to strengthen labor relations.

\*Work degree

\*\* Faculty of human Sciences, School of Law and Politics Sciences. Director VARGAS Israel. Tutor PULIDO María Angélica.

## INTRODUCCION

En su último año para un estudiante de Derecho y Ciencia Política de una Universidad, especialmente de la Universidad Industrial de Santander es de vital importancia permitir la aplicación de todos sus conocimientos jurídicos adquiridos dentro de la Academia, por lo que la práctica empresarial es el marco más idóneo y expedito, ya que ésta permite fusionar tanto la parte intelectual como la parte práctica, logrando el acercamiento de la Universidad con la empresa buscando afianzar la responsabilidad y los deberes pactados beneficiando a las partes involucradas.

A través de la Práctica Empresarial se puede evidenciar la realidad que le espera al estudiante después de adquirir un título profesional, por lo que es enriquecedor en la experiencia que éste logre obtener, al tiempo que crea conciencia en las Empresas de la necesidad de contratar los servicios de un profesional en derecho para dirimir los conflictos que se llegan a presentar en dicha empresa.

Por lo que la tarea como futuros abogados, es desempeñarnos en una actividad jurídica, actuando en armonía con los nuevos postulados que impone el Estado Social de Derecho, ya que el trabajo profesional de un abogado siempre deberá propender por la defensa de la dignidad humana, el respeto y salvaguarda de los derechos fundamentales, la protección de un orden justo, servir a la comunidad, garantizar los principios, derechos y deberes establecidos en la Constitución, todo lo anterior con el principal propósito de lograr una convivencia pacífica al interior de la sociedad.

CENTRO TAXIS S.A. es una empresa que se dedica a la comercialización de vehículos automotores buscando brindar a sus clientes productos de excelente calidad con un excelente servicio de posventa, por lo que para que sea más eficiente este objetivo principal de la empresa, se pretende dar un apoyo en la parte jurídica que se vea evidenciado en la totalidad de ésta, y de la misma manera dar a través de la puesta en práctica de esta propuesta el ACOMPAÑAMIENTO EN EL ÁREA LABORAL DEL DEPARTAMENTO JURÍDICO EN LA EMPRESA CENTRO TAXIS S.A.

En este informe final de trabajo de grado se abarcan los temas de contratación laboral de la empresa, así como el cambio de reglamento interno de trabajo, ejes principales en el área laboral; Con esto se busca propiciar las buenas relaciones de los trabajadores con la empresa, además de establecer un régimen disciplinario que le sirva tanto al empleador como a los trabajadores, en la medida en que se pueda evidenciar cada uno de los pasos a seguir cuando se comete una falta disciplinaria, sin que exista la extralimitación por parte de la empresa y así salvaguardar los intereses de todos por medio de las pautas establecidas.

## **1. OBJETIVOS**

### **1.1. GENERAL:**

- Brindar apoyo y asesoría jurídica en el área laboral de la Empresa CENTRO TAXIS S.A. mediante la realización de la práctica empresarial.

### **1.2. ESPECIFICOS:**

- Hacer acompañamiento jurídico en la contratación laboral que hace la empresa CENTRO TAXIS S.A., revisando y estudiando todas las hojas de vida y los contratos del personal vinculado.
- Presentar un estudio de la contratación laboral que la empresa CENTRO TAXIS S.A. ha adelantado a la fecha, indicando los aciertos y las deficiencias y el tipo de contratación.
- De los estudios adelantados en la contratación, brindar un diagnóstico de cuál contratación se ajusta mejor a las necesidades del trabajador y de la empresa.
- Asesorar jurídicamente a la empresa CENTRO TAXIS S.A. en el área laboral frente a las controversias que se susciten entre el empleador y los trabajadores.
- Plantear métodos alternativos de solución de conflictos para dirimir las diferencias que se creen en razón de la relación laboral.
- Adelantar un estudio del reglamento interno de trabajo y en particular sobre los procedimientos disciplinarios y de acoso laboral, haciendo las recomendaciones del caso para que se ajuste a los derechos fundamentales constitucionales.
- Brindar asesoría jurídica en los procesos laborales que se adelanten en contra de la Empresa CENTRO TAXIS S.A., en materia laboral, formulando recomendaciones para la solución de los conflictos por vía de conciliación.

- Resolver las inquietudes, quejas y reclamos que se ocasionen en los trabajadores, realizando el apoyo jurídico correspondiente y brindando una solución al problema.
- Lograr agilidad en el Departamento jurídico a través del acompañamiento en todos los procesos laborales de la Empresa.
- Realizar propuestas frente al cambio de Reglamento Interno que se viene haciendo en la empresa CENTRO TAXIS S.A. tendientes a que se hagan los ajustes a la constitución y la ley para lograr un mejoramiento del ambiente laboral en las relaciones laborales entre trabajadores y empleador y se brinden las garantías que beneficien a las dos partes contractuales.
- Ofrecer asesoría jurídica necesaria a la empresa para que se lleve a feliz término el cambio del Reglamento interno de CENTRO TAXIS S.A.

## **2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.**

Las empresas comerciales en general presentan problemas en su área jurídica, especialmente por el poco número de personas que llevan a cabo y al mismo tiempo apoyan las labores legales y jurídicas.

Hablando concretamente de la empresa CENTRO TAXIS S.A. deja ver que el congestionamiento de las diversas tareas en el área jurídica se da por el hecho de no existir acompañamiento en los procesos llevados a cabo por ésta.

Con la Práctica Empresarial se pretende entrar en contacto con las necesidades de los trabajadores para construir y aplicar alternativas de solución a problemas jurídicos y legales que presenten los empleados dentro del ambiente laboral, ya sean como consecuencia de diferentes conflictos laborales a los que estén sujetos cotidianamente en relación con las funciones desempeñadas o respecto a las responsabilidades otorgadas en desarrollo de la relación laboral mediante la cual se haya vinculado el trabajador.

De igual manera, frente a la Contratación laboral que se da en la empresa CENTRO TAXIS S.A. se aspira brindar la asesoría necesaria respecto de las pautas, derechos y deberes mínimos que tiene un trabajador, la forma de vinculación laboral y demás garantías mínimas reconocidas en la ley, la constitución política y los convenios internacionales.

En el área laboral se busca asesorar jurídicamente a la empresa CENTRO TAXIS S.A. en el desarrollo, análisis y realización de la contratación y reconocimiento, liquidación y pago de los derechos prestacionales, seguridad social y parafiscales de sus trabajadores, al igual que a dirimir las diferentes controversias, inquietudes, sugerencias y demás, colaborando y asesorando desde el inicio del proceso de contratación, hasta el final de la relación laboral que llegare a surgir a la vida jurídica entre el empleador y el trabajador.

Además se pretende realizar el cambio de Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, teniendo como fin el de armonizar las relaciones entre los trabajadores y el empleador, dando pautas de orden y disciplina a la generalidad de los trabajadores para cumplir con mayor eficacia y eficiencia con las tareas asignadas dentro de ella, todo esto dentro del marco de la legalidad.

### **3. METODOLOGÍA.**

Para alcanzar los objetivos propuestos se ha diseñado una metodología que permitirá abordar cada uno de estos conjuntamente, en dos etapas que se desarrollarán a lo largo de la práctica, de ésta forma se trabajará en cada uno de los tópicos así:

- Estudio e implementación de la normatividad existente respecto de las relaciones laborales dentro de una empresa, siendo necesario profundizar en los conceptos que tienen concordancia y unidad con la materia para dar un buen acompañamiento jurídico.
- Revisión, estudios y diagnóstico de toda la contratación laboral y el reglamento interno de trabajo de la empleadora.
- Puesta en práctica de los conocimientos adquiridos y de la normatividad que se encarga de regular las relaciones laborales, todo ello tendiente a organizar, controlar y gestionar la contratación laboral, las garantías de los trabajadores, los derechos y deberes de la empresa, la solución de los conflictos y demás tópicos laborales de la Empresa Centro Taxis s.a.

## **4. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA**

### **4.1. VISION**

Ser una de las empresas líderes del sector automotor en el oriente colombiano, garantizando seriedad y cumplimiento en la comercialización de nuestros vehículos, calidad y eficiencia en la prestación de nuestros servicios y comprometidos con el desarrollo y la capacitación de nuestro capital humano. Para ello, proveemos un ambiente en el cual la gente pueda innovar y sobresalir. Para cumplir con esta visión, asumimos estos compromisos para con nuestros proveedores, acreedores, colaboradores, clientes y comunidad en general. Dicha filosofía laboral se establece con el objetivo de destacarnos como una de las mejores empresas del mercado automotor a nivel local y departamental.

### **4.2. MISION**

Nuestro esfuerzo está dirigido en posicionar cada una de nuestras empresas como entidades comerciales competitivas generadoras de satisfacción entre nuestros clientes. Paralelo a este fin, nuestra misión comercial es brindar a nuestros clientes productos de calidad con un excelente servicio de posventa. Para ello contamos con un recurso humano capacitado, procesos de mejoramiento continuo, herramientas especializadas en cada área, que se aplican para mejorar la calidad de vida de nuestros clientes, empleados y directivos, contribuyendo de esta manera al desarrollo de nuestra sociedad.

### **4.3. OBJETO SOCIAL DE LA EMPRESA**

Venta de vehículos automotores y motocicletas, partes, accesorios y repuestos.

#### **4.4. VALORES**

**4.4.1 SERIEDAD:** Principio básico de nuestras relaciones comerciales. Nuestra cultura nos obliga a cumplir a cabalidad con todo proceder y/o accionar relacionado a la empresa. Es decir, todos nuestros procesos son ejecutados con la máxima responsabilidad y seriedad posibles con el objeto de generar mayor confianza en nuestros clientes y mayor compromiso en nuestro personal.

**4.4.2 CUMPLIMIENTO:** Dedicamos la mayor parte de nuestros esfuerzos a generar en el cliente la satisfacción que solo la sensación del deber cumplido puede brindarnos.

**4.4.3 GARANTIA:** Disponemos del total respaldo de nuestros proveedores, de los medios técnicos, de la experiencia, y de las capacidades humanas para garantizar los productos y los servicios que ofrecemos, constantemente invertimos en nuestro crecimiento y nos adaptamos a las nuevas exigencias del sector.

**4.4.4 COMPROMISO:** Nos dedicamos a conocer e identificar las necesidades de nuestros clientes ocupándonos en establecer una comunicación clara, fluida y directa. Nuestro compromiso es la causa de todas nuestras acciones. En este sentido, tanto nuestro personal como los directivos, siempre estamos dispuestos a atenderlo y a escuchar sus necesidades e inquietudes.

#### 4.5. EMPRESA

**Figura 1. Conformación de los administradores y representantes de la Empresa<sup>1</sup>**

<b>ADMINISTRADORES/REPRESENTANTES</b>	
<b>REPRESENTANTE LEGAL</b>	SALAZAR HERNANDEZ CHRISTIAN FERNANDO
<b>REPRESENTANTE LEGAL 1ER. SUPLENTE</b>	SALAZAR HERNANDEZ DIANA MARCELA
<b>REVISOR FISCAL</b>	ALVAREZ MONTERO SANDRA MILENA
<b>REVISOR FISCAL SUPLENTE</b>	MARIELA MALDONADO GUARIN
<b>CONTADOR</b>	TORRES MENDOZA DAMARIS
<b>JUNTA DIRECTIVA PRINCIPAL 1o.</b>	SALAZAR PICO FERNANDO
<b>JUNTA DIRECTIVA PRINCIPAL 2o.</b>	LEON VESGA EMILSEN
<b>JUNTA DIRECTIVA PRINCIPAL 3o.</b>	ISAURA PICO DE SALAZAR
<b>JUNTA DIRECTIVA SUPLENTE 1o.</b>	JAIRO ANTONIO SALAZAR PICO
<b>JUNTA DIRECTIVA SUPLENTE 2o.</b>	CESAR AUGUSTO SALAZAR PICO
<b>JUNTA DIRECTIVA SUPLENTE 3o.</b>	SALAZAR PICO HERVIN JAVIER

#### 4.6. SERVICIOS OFRECIDOS POR LA EMPRESA

##### 4.6.1. Venta nuevos

Contamos con un equipo de asesores comerciales comprometidos con Usted. Primordialmente identificamos su necesidad de transporte y le asesoramos sobre la mejor decisión a la hora de realizar su inversión. Somos expertos en ofrecer soluciones a sus necesidades de negocios, al contar con el mayor portafolio de vehículos comerciales en el mercado. Invertir en nosotros, es

---

<sup>1</sup> Figura No. 1 CONFORMACIÓN DE LOS ADMINISTRADORES Y REPRESENTANTES DE LA EMPRESA CENTRO TAXIS S.A.: Suministrado por la Empresa.

invertir en su negocio. Brindamos además la mejor asesoría financiera adaptada a su capacidad de inversión, y podemos asegurarle que contamos con los planes de financiación más completos y adaptados a su bolsillo. Pero lo más importante, le ofrecemos vehículos de calidad, económicos en consumo y en mantenimiento, adaptados a su presupuesto y con un respaldo y servicio post venta que solo una compañía con experiencia de 20 años en el mercado puede ofrecerle.

#### **4.6.2. Venta Usados**

Contamos con un departamento de venta de vehículos usados encargado de brindarle la mejor asesoría al momento de adquirir uno de estos vehículos. Recibimos en retoma su usado, consígnelo con nosotros si desea venderlo o adquiera un usado casi-nuevo con nuestro respaldo. En nuestra vitrina encontrará una amplia gama de autos de las marcas más comerciales del mercado.

#### **4.6.3. Garantías**

En nuestro Centro de Servicio Post venta encontrará un taller técnico especializado en el mantenimiento y reparación de su vehículo, además de un almacén de repuestos y servicio de lámina y de pintura. El taller autorizado cuenta con un personal técnico altamente calificado y con equipos y herramientas especializadas en el diagnóstico y reparación de su automóvil Ssangyong, Chana, Hafei y JMC, los cuales nos permiten asegurar un servicio técnico óptimo para su vehículo. Además de un almacén y bodega de repuestos especializado únicamente en nuestras marcas. Por último ofrecemos servicio de lámina y pintura garantizado, de lavado y de embellecimiento según sus necesidades. Solo infórmese con su asesor de servicio y conozca las ventajas de poner su vehículo en nuestras manos.

## **5. MARCOS DE REFERENCIA**

### **5.1. MARCO DE ANTECEDENTES JURIDICOS:**

Diferentes son las regulaciones normativas, los doctrinantes y la jurisprudencia que desarrolla el tema de las relaciones laborales en nuestro país.

En primera medida, hay que anunciar a la Constitución Política colombiana, que en su artículo 25 consagra el eje de central de dichas relaciones laborales, y no es más que la consagración expresa del derecho al trabajo, en el que se afirma que el “trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado”. Y que además de ello, deben respetarse unas garantías mínimas, pues “toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

Para tal efecto, en su artículo 53 la Carta Política circunscribe el derecho al trabajo a unos principios mínimos fundamentales que pretenden defender la dignidad humana del trabajador buscando no menoscabar la libertad, la dignidad humana y los derechos de los trabajadores.

Estos principios mínimos son:

“Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.”

Ya la Corte Constitucional en la Sentencia C- 221/92 afirma que “el trabajo tiene un carácter de derecho-deber y, como todo el tríptico económico de la carta - propiedad, trabajo, empresa- cumple una función social y es una actividad que goza en todas sus modalidades de la especial protección del Estado”.

En igual sentido lo dispone el Pacto internacional de Derechos Económicos, sociales y culturales, que aduce que el derecho a trabajar comprende “el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante el trabajo libremente escogido o aceptado”.

Bien lo adujo el Tratadista Domingo Campos Rivera afirmando que no es posible “concebir al hombre sin asociarlo a alguna actividad productiva, ni se concebiría el estado actual de desarrollo de la sociedad si no se tuviera presente el papel que el trabajo ha desempeñado en la creación de todo el conjunto de bienes de que disfruta la humanidad para la satisfacción de su múltiples necesidades. Todo el progreso que puede admirar la humanidad es fruto del trabajo. Sin la actividad productiva del hombre seguramente fuera muy distinta la realidad que hoy se nos ofrece a la vista”<sup>2</sup>.

El Profesor Guillermo Guerrero Figueroa ha manifestado que el derecho al trabajo ha tenido por tarea a lo largo de la historia, disminuir y llegar a eliminar las grandes diferencias que existen entre las clases en oposición, a través de la conquista de diversas reivindicaciones obreras, a través de una transformación en la vida económica de los pueblos, de manera concreta en la vida de los trabajadores, cambio que inicia en el mismo momento en el que los empleadores comienzan a reconocer al trabajador como un ser humano que merece respeto a su dignidad, y a brindar una protección en las diferentes etapas y circunstancias de la vida del trabajador.<sup>3</sup>

Cabe destacar que Colombia, como miembro de la Organización Internacional del Trabajo OIT, se ha vinculado a los objetivos de ésta promoviendo la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional, buscando la paz laboral. Ello atendiendo a los Convenios ratificados por Colombia en este aspecto.

En cuanto a la contratación laboral que se rige en nuestro país, hay que hacer alusión al Código Sustantivo del Trabajo, ya que la relación que se da entre la Empresa y los trabajadores es por medio de un Contrato de trabajo.

---

<sup>2</sup> CAMPOS, Domingo, Derecho laboral Colombiano. Temis, Bogotá, pag. 5.

<sup>3</sup> GUERRERO, Guillermo, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Leyer, Bogotá, 7ª ED. 2011, pág. 45.

En el artículo 1 se afirma que la finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

De igual forma, el artículo 3 aduce que este Código regula las relaciones de derecho individual del Trabajo de carácter particular, y las de derecho colectivo del Trabajo, oficiales y particulares.

También debe enunciarse el artículo 5 del Código Sustantivo del Trabajo, quien define el trabajo subordinado o dependiente, como “toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo”.

Ya lo afirma la Corte Constitucional en su sentencia 934/04 que “como desarrollo directo del principio de participación, que también debe estar presente en escenarios tales como los laborales y las relaciones de trabajo, los trabajadores tienen derecho a ser escuchados y a intervenir en la adopción de decisiones que los afecten. Por tal motivo no puede existir una fijación unilateral por parte del patrono de las reglas de juego que han de regir la relación laboral. Su opinión debe ser valorada y tenida en cuenta, sin que ello signifique en manera alguna que sea obligatoria para los empleadores y sin que tampoco elimine el poder de subordinación de aquellos. Téngase en cuenta que lo propio de todo reglamento de trabajo es el establecimiento de las condiciones de tiempo, modo y lugar en que debe desarrollarse la prestación del servicio, así como las condiciones de seguridad y orden que deben reinar en la empresa, asuntos que son conexos al elemento subordinación. Pero, además, también existen otros aspectos que escapan al ámbito mismo de la subordinación como es la fijación de las escalas de sanciones y faltas, y el procedimiento para formular quejas, cuestiones en las que resulta necesario escuchar la opinión de la otra parte de la relación laboral: los trabajadores”.<sup>4</sup>

En general, el Capítulo I- Reglamento, del Título IV- Reglamento de Trabajo y mantenimiento del orden en el Establecimiento, regula el Reglamento de Trabajo dando las pautas para su elaboración, su contenido, los efectos jurídicos que éste conlleva, y demás disposiciones básicas que intentan dar bases para la normatividad aplicable a los trabajadores al interior de una empresa.

---

<sup>4</sup> Colombia. Corte Constitucional, Sentencia C-934/04 M.P. RODRIGO ESCOBAR GIL.

Por lo que el Reglamento interno de trabajo cobra vital importancia, en el entendido de que éste es la norma reguladora de las relaciones internas de la Empresa con el trabajador, siendo el “conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio”<sup>5</sup>, haciéndose obligatoria su adopción para el empleador “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”.<sup>6</sup>

Dicho Reglamento puede ser elaborado por el empleador sin intervención ajena, “salvo lo dispuesto en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o acuerdo con sus trabajadores”<sup>7</sup> y debe contener lo siguiente:

- “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.

---

<sup>5</sup> Colombia. Código Sustantivo de Trabajo. Artículo 104.

<sup>6</sup> *Ibíd.* Artículo 105.

<sup>7</sup> *Ibíd.* Artículo 106.

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.”<sup>8</sup>

Con lo anteriormente anotado, queda delimitar el último aspecto respecto de lo que se pretende realizar en la práctica empresarial, ya que en el área laboral del Departamento jurídico de la empresa CENTRO TAXIS S.A., y es que se intentará dar las asesorías pertinentes a la empresa respecto de lo que implica la relación

---

<sup>8</sup> Ibíd. Artículo 108.

laboral, tendientes a dirimir cualquier tipo de conflictos que se pueda presentar al interior de ésta, por lo que es pertinente traer a colación a los métodos alternativos de solución de conflictos, y en particular a la conciliación.

En este sentido, debe mencionarse la Ley 640 de 2001 que modificó las normas relativas a la conciliación y conceptualizar esta forma de solucionar las colisiones que se lleguen a presentar.

Es por ello que la conciliación como mecanismo de resolución de conflictos a través del cual, dos o más personas gestionan por sí mismo la solución de sus diferencias, con la ayuda de un tercero neutral y calificado, denominado conciliador, es pertinente en esta práctica jurídica por tratarse de dos partes que en algunos casos pueden llegar a suscitarse diferencias .

## **5.2. MARCO TEÓRICO:**

Para la puesta en marcha de la práctica jurídica-empresarial, es de vital importancia hacer un recuento los principales momentos sociales, políticos y filosóficos que a lo largo de la historia abordaron temas relativos al trabajo, al contrato de trabajo y al derecho laboral como regulador de los mismos, centrándose de manera particular en el caso colombiano. Por consiguiente, este apartado expondrá la evolución del trabajo, la aparición del contrato de trabajo en la historia sin desprenderse de la regulación que desarrolla el derecho laboral sobre esta actividad humana, hasta llegar a lo que se refiere propiamente a la relación laboral en Colombia.

### **5.2.1. Evolución del trabajo en la historia**

El trabajo, entendido como “*resultado de la actividad humana*” según la definición otorgada por la Real Academia de la Lengua Española, fue adoptado por las primeras comunidades que acapararon el territorio mundial con base en el principio retributivo, que aún, funge como estandarte en algunas tribus indígenas en Colombia, pero que no tuvo relevancia en las primeras culturas que fundaron la sociedad actual; tales como la Grecia Antigua y la Roma Clásica, donde este concepto se encontraba directamente relacionado con las bestias y la esclavitud,

puesto que el trabajo era realizado para beneficiar a alguien diferente a quien ejercía la acción sin reparar en los daños que pudiera sufrir este y, también debido a la concepción de ocio como propulsor del conocimiento intelectual en contraposición al actuar físico.

De igual manera, con la llegada del feudalismo en la Edad Media, la relación entre amo y esclavo tuvo un cambio más gramatical y no tanto semántico, modificando la denominación a señor feudal y siervo, que continuo la senda dejada por la época que los precedió. Posteriormente, con el advenimiento de la Edad Moderna y la caída del feudalismo se presenta un fenómeno que se circunscribe entre el final del siglo XVIII y el principio del XIX, la revolución Industrial, esta llevo a que la fuente de la economía europea basada en el trabajo manual fuera sustituida por la máquina de vapor, por ende aparecieron las grandes industrias que comerciaban gracias a la labor desempeñaban los operarios de las distintas máquinas y se conformaron los primeros movimientos sindicales en Europa. Por otro lado, la llamada Edad Contemporánea llevo a que el trabajo como relación laboral entre empleador y empleado se diera en condiciones de supuesta igualdad entre las partes por medio del contrato de trabajo.

### **5.2.2. Nacimiento del derecho laboral**

El trabajo como derecho, implica una regulación fundada en la libertad para seleccionarlo, por lo que, salvo las restricciones legales, consiste en la realización de una actividad libremente escogida por la persona dedicando a ella su esfuerzo intelectual o material, sin que puedan impedírselo los particulares ni el Estado a quien, por el contrario, le compete adoptar las políticas y medidas tendientes a su protección y garantía,<sup>9</sup> pero el concepto de trabajo ha variado según la época, por ejemplo en la Edad Media, el trabajo rural estaba a cargo de los siervos, quienes se empiezan a diferenciar de los esclavos es relación con su libertad, ya que no son considerados cosas, aunque continúan sujetos en mayor parte a las órdenes y deseos de los señores feudales, pero con la gran ventaja que puede entrar a gozar en cierto porcentaje del producido de la tierra, de cultivos respecto de los

---

<sup>9</sup> Colombia. Corte Constitucional. Sentencia C-107 de 14 de Febrero de 2002. Magistrado Ponente Clara Inés Vargas Hernández.

cuales había trabajado para que se dieran. Es en esta época en la que el concepto de trabajo comienza a consolidarse y estructurarse en múltiples aspectos.

El derecho laboral nace como una necesidad de regular las relaciones obrero - patronales, con el objeto de equilibrar la desigualdad económica que hay entre el patrón y el trabajador. El nacimiento del derecho laboral como rama del derecho en general, tiene una vida reciente y hasta cierto punto es un tipo de derecho joven, cuyos antecedentes inmediatos datan del siglo XIX. La vida del derecho laboral tal y como hoy lo conocemos, comienza prácticamente en el año de 1802 cuando se elabora en Inglaterra una ley que prohibió las jornadas laborales de más de 12 horas. Cuarenta y seis años más tarde en el año de 1848, Karl Marx y Friedrich Engels dan a conocer su obra que llevó por nombre “El manifiesto comunista”. En el año de 1850, se publica la obra “Contribución a la crítica de la economía” de Karl Marx. En ella se da a conocer la teoría del materialismo histórico, que es la base teórica en la que se fundamenta la lucha del proletariado.

A partir de ese momento, las relaciones obrero patronales dejan de ser un mero acontecimiento y fenómeno de facto, y se convierte en un fenómeno social y coyuntural reconocido como fundamental para el desarrollo de la comunidad y del Estado. Se demuestra teóricamente cómo es que el trabajo repercute en la generación de la riqueza y en la marginación y el sometimiento de las clases proletarias, en comparación con los propietarios del capital.

### **5.2.3. Origen del contrato de trabajo**

El origen propio del contrato de trabajo se da en el derecho romano clásico, donde aparece el contrato de arrendamiento, entendido como contrato consensual que se perfecciona por el acuerdo entre las partes sobre el objeto de la prestación y la contraprestación. Por consiguiente, en el marco de la *locatio conductio* la jurisprudencia pandectista distingue tres tipos de locación: *a) locatio conductio rei* (arrendamiento de cosa), que consiste en la cesión del goce temporal de una cosa a cambio de una contraprestación, *b) locatio conductio operarum* (arrendamiento de servicios), mediante la cual se pone a disposición de un tercero las energías de trabajo exigiendo el correspondiente pago y *c) locatio conductio operis*,

(arrendamiento de obra) que tiene por objeto entregar a cambio del pago, el resultado de una actividad laboral. De manera que las relaciones laborales tendrían su origen jurídica en el contrato de arrendamiento romano.

#### **5.2.4. Contexto histórico del contrato de trabajo en Colombia**

Durante la época de la independencia, la situación del aborigen era lamentable y su explotación llevo a casi su total aniquilamiento. Esto obligó a los conquistadores españoles a obtener a cambio de dinero la capacidad de traer negros africanos.

La situación del indio durante la Colonia no mejoró mucho en la Conquista ya que España busca imponer un sistema social de explotación sobre las bases del feudalismo europeo, por lo que se crean condiciones que permite que surja las capas artesanales principalmente en lugares como el Socorro, San Gil, Güaduas y otros pero en contraprestación los impuestos eran excesivos.

Esto dio lugar a que los vendedores y artesanos se organizaran en un primer movimiento insurgente, llamado los comuneros y que tuvo el respaldo del campesinado. La Colonia fue para los pueblos aborígenes una permanente insurrección, que vino a desembocar en el movimiento de la independencia.

Es decir no existía el proletariado propiamente dicho; había indios trabajadores del campo y artesanos en las ciudades, comerciantes y pequeños terratenientes. Los artesanos constituían la clase más avanzada de los trabajadores estos junto a los campesinos impulsaron los intereses de la colectividad.

Los artesanos fueron los orientadores de los movimientos populares en la Colonia y en los primeros años de la Republica. Surgen las sociedades democráticas de Bogotá durante el gobierno de José Hilario López, testimonio que los intereses de industrialización coincidían con los intereses generales de la época. Estas sociedades representan el germen de las organizaciones sindicales.

A partir de la primera reforma agraria parcial en 1850 el latifundismo que aún prevalece poco a poco se va reorientando hacia otra forma de explotación económica pero la situación del trabajador se ignora. Este modo de producción terminó por estancarse, este estancamiento económico lo llevo al estacionamiento

político. Por eso sus organizaciones se convirtieron en sociedades de mutualidad, de socorros mutuos o de auxilios.

Luego, en la época contemporánea debido al capital inglés y norteamericano que empieza influir en la vida del país, la importancia del café, la construcción de carreteras y vías de comunicación los artesanos y campesinos se vieron obligados a trabajar en las primeras industrias de transportes y de transformación de materias primas. Nace aquí la clase obrera colombiana que a medida que pasa el tiempo toma conciencia de su posición, surge con ella el movimiento sindical el cual toma fuerzas durante los años veinte del siglo XX, y el 10 de Agosto de 1935 se reúne en Bogotá la primera Convención Nacional Sindical.

A principios del siglo XIX, el derecho civil reglamentaba el trabajo humano en Colombia. El Código Civil de 1887 regulaba los contratos encuadrados principalmente en el arrendamiento de servicios, no distinguía entre el trabajo prestado bajo subordinación y el prestado con autonomía, muestra de esto es la definición que se dará a continuación:

*“Art. 2045 - En el arrendamiento de criados domésticos una de las partes promete prestar a la otra, mediante un salario, cierto servicio, determinado por el contrato o por la costumbre del país.”<sup>10</sup>*

La necesidad de igualar jurídica, social y económicamente surgió a comienzos del siglo XX en Colombia con la aparición de una figura preponderante en el liberalismo nacional, sumado a la construcción del Derecho Laboral colombiano; este personaje fue Rafael Uribe Uribe, quien fuera impulsor de la *Guerra de los Mil días* a finales del siglo XIX, se tornará intervencionista y social a principios del nuevo siglo, con inclinaciones hacia el socialismo de Estado, merece señalarse como precursor del derecho del trabajo en nuestro país. Prueba de lo anterior fue la conferencia dictada en 1904, donde se rescata lo siguiente:

*“Yo he podido renunciar, como en efecto he renunciado, una vez por todas y para siempre, a ser revolucionario con las armas, pero no he renunciado a ser un revolucionario y un agitador en el campo de la ideas. Cada mañana toco tropa a las que he venido profesando, y pasada la revista revaluadora, doy de baja sin pena a las que hallo inútiles para el servicio, y las repongo con otras jóvenes y*

---

<sup>10</sup> Colombia. Congreso de la República. Código Civil de 1887.

*robustas. Querrías que así procediesen todos, en vez de apacentarse en la inercia del pensamiento y de la acción.”<sup>11</sup>*

Respecto al trabajo afirmó:

*“El problema del trabajo. – Fuera de pocas reglas, no practicadas, del Código Civil sobre contrato de trabajo o prestación de servicios, nada tenemos que regule las relaciones entre patronos y obreros, entre amos y sirvientes, y por eso están indecisos sus recíprocos deberes y derechos, lo cual da origen a abusos y represalias y a un estado general de anarquía, a que cumple poner termino. Bueno es también ir pensando en asilos para la vejez, en el seguro contra los accidentes de trabajo, en reglamentar el empleo de las mujeres y los niños en las haciendas y talleres, en establecer el descanso hebdomadario obligatorio, en construir casas para los obreros y en realizar tantas otras medidas protectoras ya ejecutadas en otros países.”<sup>12</sup>*

Este tipo de ideas fueron conquistando adeptos en los miembros del partido liberal, especialmente en los jóvenes, hasta materializarse en el programa político de 1912, más específicamente en su artículo 14. Ya en 1922, en la convención liberal de Ibagué presidida por el general Benjamín Herrera, se reafirmaron los principios sociales y económicos del plan anterior; se consagraron como aspiraciones la “creación de una Oficina de Trabajo”; la reglamentación y efectividad de los accidentes de trabajo; la fijación del salario mínimo; descanso semanal; jornada de trabajo; reglamentación del trabajo de las mujeres y menores; establecimiento del arbitraje obligatorio para la solución de las huelgas; permitir la libre representación de los huelguistas y expedición de “*código que reglamente el arrendamiento de servicios*”.

Por parte del partido rival del liberalismo, valga aclarar, el partido conservador tuvo en Silvio Villegas, un gran impulsador de la necesidad de legislar e igualar las cargas de los hoy conocidos empleadores y trabajadores. En un extracto de su artículo en el periódico *El Debate* en 1929, se señala lo siguiente:

---

<sup>11</sup> URIBE URIBE, Rafael. Socialismo de Estado. En: conferencia pronunciada (23, Octubre: Bogotá) Memorias. Bogotá D.C.: 1904.

<sup>12</sup> *Ibíd.*

*“El partido conservador, que sostuvo y redactó un prospecto de defensa social, debe justificarlo con un **código del trabajo**, con leyes que establezcan la justicia social.”*

Para lograr el objetivo de esta investigación, el cual es ubicar históricamente al contrato laboral dentro de la legislación colombiana en base al cambio social que llevo a que legislarán sobre el tema, es válido mencionar la gran relevancia de los movimientos sindicales, quienes en los primeros años del siglo veinte, a pesar de caracterizarse por la agitación de algunas ideas de orden social y político, la organización sindical aún no despegaba; ni siquiera la palabra “*sindicato*” era utilizada, sólo se reunían “*asociaciones*” “*círculos*”, y no se perseguía con esto fines “*reivindicativos*”, sino de simple “*ayuda mutua*”. En 1918 tiene lugar uno de los primeros movimientos huelguísticos; los trabajadores de los puertos de Cartagena, Barranquilla y Santa Marta suspenden actividades en demanda de mejores salarios. En 1919 se crea el **Sindicato Central Obrero**; en el mismo año, los trabajadores del ferrocarril de Girardot realizan una huelga. Sin embargo, los movimientos huelguísticos más connotados sólo se presentaron en las compañías norteamericanas, petrolera una, la Tropical Oil Company, en 1924 y 1927, Y bananera la otra, la United Fruit Company, en 1928, en la zona bananera del Magdalena. La última de las cuales, al ponerse la Fuerza Pública al servicio de la compañía, produjo la “*masacre*” de miles de obreros colombianos; triste evento conocido como la “*masacre de las bananeras*”.

A partir de la Ley 83 de 1931, son definidos junto con las federaciones y confederaciones, se puede decir que este año fue de gran importancia para el sindicalismo nacional, se realizó la distinción entre sindicatos gremiales y sindicatos industriales, se establecieron normas sobre declaración de huelgas. En el mismo año se estableció que la personalidad jurídica de los sindicatos fuese otorgada por el Ministerio de Gobierno, previo concepto favorable de las gobernaciones departamentales, y con la expedición del decreto 2169 de 1931 le correspondió dar el concepto favorable a la Oficina General del Trabajo, dependiente del Ministerio de Industrias.

#### **5.2.5. Aparición del Contrato laboral o Contrato de trabajo en la legislación colombiana**

Con la Ley 10 de 1934, es la primera vez que se usó en nuestro país la denominación “*contrato de trabajo*”, de la siguiente manera:

**“Art. 13.- Todo contrato de trabajo con empleados particulares se extenderá por escrito, en papel simple, en dos ejemplares, para que conserve uno cada parte, y estará exento de los derechos de timbre y sanidad. Este contrato, además de las estipulaciones que acuerden los contratantes y que no contraríen la presente Ley, contendrá: las especificaciones del trabajo a que se obliga el empleado, la cuantía de la remuneración y la forma y período de pago; la duración del contrato, las causales que lo hagan caducar durante su vigencia, y un certificado de salud expedido por un médico graduado escogido y pagado por el patrón.**

*En caso de controversia, el contrato antedicho será plena prueba de las obligaciones respectivas.*

*Parágrafo. Los contratos que se hallen vigentes al entrar a regir esta Ley, deberán hacerse constar por escrito y sujetarse a sus disposiciones, en un término de sesenta (60) días, a partir de la sanción de ella.*

*Parágrafo. La Oficina General del Trabajo redactará y publicará un modelo del contrato de trabajo de que trata esta Ley, cuyos términos generales se observarán al hacer tales convenios, sin perjuicio de que las partes incluyan estipulaciones que no violen disposiciones legales. En caso de que no se haya firmado contrato, éste se presume celebrado de acuerdo con los términos del modelo publicado por la Oficina General del Trabajo en el Diario Oficial. Dicha entidad revisará, cuando lo estime conveniente, el mencionado modelo, con el fin de hacerle las modificaciones que la experiencia aconseje.”*

En concordancia con esta Ley se expide el Decreto 652 de 1935 reglamentario que menciona al *empleado particular*<sup>13</sup>, *obrero*<sup>14</sup>, *patrono*<sup>15</sup> y *empresario*<sup>16</sup>.

---

<sup>13</sup> **Art. 1** - Se entiende por empleado particular, para los efectos de la Ley 10 de 1934, todo aquel que, fuera del servicio público u oficial, sin ser obrero, se halle obligado, mediante un contrato, a prestar sus servicios a otra persona natural o jurídica, que adquiere facultad para darle órdenes, siempre que dicha prestación de servicios no sea con carácter ocasional, bien sea en establecimientos o empresas industriales o comerciales o en oficinas de otra naturaleza, sea cual fuere la remuneración de que disfrute y la forma en que le sea pagada.

<sup>14</sup> **Art. 2** - Se entiende que es obrero y que, por lo tanto, no está comprendido en los términos de la Ley 10 de 1934, todo el que ejecuta una labor material para otro, a cambio de una remuneración, ya se le pague por jornal o por obra ejecutada. El carácter de obrero implica el hecho de que la actividad material predomine sobre las labores intelectuales.

En esta época de la historia de Colombia se encontraba al mando el liberal Alfonso López Pumarejo, quien con su *revolución en marcha* quería establecer un Estado intervencionista como lo proclamaba Jhon Maynard Keynes y Franklin Roosevelt y por ende sus muy conocidas reformas tributaria y agraria, junto con el apoyo a la educación. Bajo el mando de López se dio otro gran avance en pro de llegar a una definición más concreta de contrato de trabajo y una igualdad en las relaciones laborales, prueba de esto es el Decreto 1632 de 1938, que señala:

*“Art. 1 - Todas Las trabajadoras, ya sean obreras o empleadas de entidades públicas o particulares, que presten servicios o ejecuten un trabajo por cuenta de un patrono y mediante una remuneración, tienen derecho a la protección que establece para ellas la Ley 53 de 1938.*

***Parágrafo - Se entiende por patrono la persona natural o jurídica que utiliza los servicios de un trabajador, bajo su dependencia mediante remuneración.”***

Desafortunadamente con la sucesión del poder entre los liberales, no se llegó a un avance más significativo en cuanto a concretar una definición contenida en la Ley; en el segundo gobierno de López Pumarejo y la expedición del Decreto Ley 2350 de 1944 se crea la presunción legal de que el contrato de trabajo existe entre quien presta un servicio personal bajo la dirección de otro, y quien recibe o aprovecha tal servicio.

Con base en lo anterior es indudable afirmar que en los periodos donde se produjo avance respecto al derecho laboral y la legislación correspondiente, fue en los periodos liberales. Prueba de lo afirmado, es la primera definición concreta de contrato de trabajo que señala la Ley 6 de 1945:

---

<sup>15</sup> **Art. 3** - Se entiende por patrono el dueño, el empresario o el contratista de una empresa, establecimiento o negocio de quien dependen una o más personas que trabajan a su servicio.

<sup>16</sup> **Inc. 2 del Art. 3** - Entiéndese por empresario la persona, natural o jurídica, que agrupa las actividades de otras para obtener un fin económico, con ánimo de lucro, en forma más o menos permanente y en beneficio propio. Cuando la persona se encarga de la ejecución de una obra determinada y agrupa, ocasionalmente, las actividades de otras, por su cuenta, adquiere el carácter de contratista o intermediario.

**“Art 1 - Modificado por el art. 1, Ley 64 de 1946. Hay contrato de trabajo entre quien presta un servicio personal bajo la continuada dependencia de otro mediante remuneración, y quien recibe tal servicio. No es por tanto, contrato de trabajo el que se celebra para la ejecución de una labor determinada, sin consideración a la persona o personas que hayan de ejecutarla y sin que éstas se sujeten, a horario, reglamentos o control especial del patrono.**

*A falta de estipulaciones lícitas escritas, el contrato de trabajo se entenderá celebrado de conformidad con los modelos que el Gobierno promulgue previa audiencia de comisiones paritarias de patronos y trabajadores, y las obligaciones recíprocas que de él emanen se tendrán por ajustadas en las condiciones usuales en la región que sean más acordes con la aptitud del trabajador y con la naturaleza del negocio.*

*Los modelos a que el presente artículo se refiere, no podrán contener estipulaciones más gravosas para los patronos ni menos favorables para los trabajadores, que las señaladas por la ley.”*

Con base en esta definición y con muy pocas variaciones, en 1950 es promulgado el Decreto 2663 que define este contrato de trabajo como:

**“Art 22 - DEFINICIÓN. 1. Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.**

**2. Quien presta el servicio se denomina *trabajador*, quien lo recibe y remunera, *patrono*, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, *salario*.”**

Esta definición contenida en el Código vigente es muestra de la evolución que en el transcurso de nuestra historia ha tenido este pequeño pero no menos importante concepto de contrato de trabajo o laboral<sup>17</sup>. Por lo que el CST en su totalidad es necesario para el desarrollo de la práctica empresarial.

Por último, en lo que se refiere a los tres ítems expuestos en este apartado, Colombia a partir de la Constitución Nacional al convertirse en un Estado Social de Derecho adquiere el compromiso con todos los ciudadanos a trabajar y propiciar un ambiente de bienestar social en el cual, el trabajo, la libertad y el conocimiento

---

<sup>17</sup> GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Manual de Derecho del Trabajo. Leyer Editores. Séptima Edición.

son el fin principal por el cual se trabaje y el objetivo primordial del Estado, es por ello que para tratar de cumplir con ello se establece a través del Preámbulo de la Constitución al trabajo como un principio fundante del Estado Colombiano. A partir de este nuevo enfoque otorgado por la Carta Magna constituida en 1991, la Corte Suprema de Justicia se refirió a este cambio como la ratificación de “la necesidad social del trabajo como elemento dinámico y de energía propulsora del quehacer comunitario que los individuos estaban obligados a aportar como elemento del desarrollo general y, de otro lado, hubiese proclamado su dignidad y alto rango dentro de los derechos reconocidos al individuo para alcanzar sus propios fines de gozar de una vida plena y decorosa para sí mismo y su familia, según principios que aceptó y amplió la Constitución de 1991. El trabajo, subordinado o no, es la médula de la vida en sociedad y el eje primordial de la existencia humana, de manera que el principio constitucional es la consagración de una verdad inconcusa. La ley, pues, debe rodear de especiales circunstancias de cuidado y favor, de estímulo y apoyo, de garantía, respeto, realce y exaltación, el trabajo humano dentro de los marcos sociales e individuales en los que se ubica.”<sup>18</sup>

Bajo la nueva perspectiva dada por la Constitución de 1991 y con el objetivo de consolidar un orden político, económico y social justo, era necesario hacer del trabajo un requisito indispensable para lograr los nuevos objetivos trazados, componentes de una nueva legalidad,<sup>19</sup> es así como el artículo 25 de la Constitución Política dispone que “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.” Texto en el cual se define el derecho al trabajo como “un derecho fundamental que goza de especial protección del Estado y, como un bien que pretende conseguir para todos la organización social, así como también, uno de los valores fundamentales de la República Colombiana.”<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> Colombia. Corte Suprema de Justicia. Sentencia No. 115. Septiembre 26 de 1991. Sala Plena.

<sup>19</sup> Colombia. Corte Constitucional. Sentencia T-222 de 1992. Magistrado Ponente Ciro Angarita Barón.

<sup>20</sup> Colombia. Corte Constitucional. Sentencia T-457 de 14 de Julio de 1992. M. P. CIRO ANGARITA BARÓN.

### 5.3. MARCO CONCEPTUAL:

Para la ejecución de la práctica empresarial, es necesario precisar aquellos conceptos jurídicos que permitan enmarcar este proyecto y de igual manera generen un conocimiento de las definiciones que delimiten y guarde relación con lo que se va a aplicar en la Empresa.

- **Contrato laboral:** Aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. El contrato de trabajo tiene tres elementos que lo identifican: i) la prestación de servicios u oficios de manera personal, ii) la subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador y, iii) la contraprestación a los dos anteriores que se denomina salario.<sup>21</sup>
- **Subordinación laboral:** Poder jurídico permanente de que es titular el empleador para dirigir la actividad laboral del trabajador, a través de la expedición de órdenes e instrucciones y la imposición de reglamentos, en lo relativo a la manera como éste debe realizar las funciones y cumplir con las obligaciones que le son propias, con miras al cumplimiento de los objetivos de la empresa, los cuales son generalmente económicos.<sup>22</sup>
- **Derecho de trabajo:** Conjunto de normas jurídicas, de reglas, de principios que regula las relaciones obrero patronales y que tienen por objeto el de equilibrar la desigualdad que hay entre ellos.<sup>23</sup>
- **Protección al trabajo:** Involucra el ejercicio de la actividad productiva tanto del empresario como la del trabajador o del servidor público, no

---

<sup>21</sup> Colombia. Corte Constitucional. Sentencia C-614/09. M.P. JORGE IGNACIO PRETEL CHALJUB.

<sup>22</sup> Colombia. Corte Constitucional. Sentencia C-386/00. M.P. ANTONIO BARRERA CARBONELL.

<sup>23</sup> MACHICADO, Jorge. Derecho del Trabajo, Sucre, Bolivia: USFX, Universidad San Francisco Xavier, 2010.

está circunscrita exclusivamente al derecho a acceder a un empleo o de exigirle al Estado el mínimo de condiciones materiales que se requieren para proveer su subsistencia en condiciones dignas, sino que, por el contrario, es más amplia e incluye, entre otras, la facultad subjetiva para trabajar en condiciones dignas, para ejercer una labor conforme a los principios mínimos que rigen las relaciones laborales y a obtener la contraprestación acorde con la cantidad y calidad de la labor desempeñada.<sup>24</sup>

- **Trabajador:** Persona natural que presta servicios a un empleador bajo relación de subordinación, sujeto a cualquier régimen laboral, cualquiera sea la modalidad del contrato de trabajo. En el caso del sector público, abarca a todo trabajador, servidor o funcionario público, bajo cualquier régimen laboral.
- **Prestaciones sociales:** Es lo que debe el patrono al trabajador en dinero, especie, servicios u otros beneficios, por ministerio de la ley, o por haberse pactado en convenciones colectivas o en pactos colectivos, o en el contrato de trabajo, o establecida en el reglamento interno del trabajo, en fallos arbitrales o en cualquier acto unilateral del patrono, para cubrir los riesgos o necesidades del trabajador que se originan durante la relación de trabajo o con motivo de la misma. Se diferencia del salario en que no es retributiva de los servicios prestados y de las indemnizaciones laborales en que no reparan perjuicios causados por el patrono.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> Colombia. Corte Constitucional. Sentencia C-377/11. M.P. HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO.

<sup>25</sup> Colombia.. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia de julio 18 de 1985.

- **Organización Internacional del Trabajo:** Entidad que funciona bajo la órbita de la ONU, encargada de analizar todo aquello vinculado al universo laboral, protegiendo los derechos de los trabajadores.
- **Reglamento Interno:** Norma reguladora de las relaciones internas de la Empresa con el trabajador, siendo el “conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio.”<sup>26</sup>
- **Salario:** Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.<sup>27</sup>
- **Salario Mínimo:** Salario mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural.<sup>28</sup>
- **Jornada Ordinaria:** La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan a las partes, o a falta de convenio, la máxima legal.<sup>29</sup>
- **Conciliación:** La conciliación es un mecanismo de resolución de conflictos a través del cual, dos o más personas gestionan por sí

---

<sup>26</sup> Op. cit. Código Sustantivo de Trabajo. Artículo 104.

<sup>27</sup> Ibíd. Artículo 127.

<sup>28</sup> Ibíd. Artículo 145.

<sup>29</sup> Ibíd. Artículo 158.

mismas la solución de sus diferencias, con la ayuda de un tercero neutral y calificado, denominado conciliador. La conciliación es un procedimiento con una serie de etapas, a través de las cuales las personas que se encuentran involucradas en un conflicto desistible, transigible o determinado como conciliable por la ley, encuentran la manera de resolverlo a través de un acuerdo satisfactorio para ambas partes.<sup>30</sup>

- **Libertad Económica:** En el modelo de economía social de mercado se reconocen las libertades económicas en cabeza de los individuos, entendidas éstas como la facultad que tiene toda persona de realizar actividades de carácter económico, según sus preferencias o habilidades, con miras a crear, mantener o incrementar su patrimonio; libertades que no son absolutas, pudiendo ser limitadas por el Estado para remediar las fallas del mercado y promover desarrollo con equidad. Se reconocen dos tipos de libertades económicas: la libertad de empresa y la libre competencia. Si bien las libertades económicas no son absolutas, éstas solamente pueden ser restringidas cuando lo exija el interés social, el ambiente y el patrimonio cultural de la Nación y, en virtud de los principios de igualdad y razonabilidad que rigen la actividad legislativa, cualquier restricción de las libertades económicas debe (i) respetar el núcleo esencial de la libertad involucrada, (ii) obedecer al principio de solidaridad o a alguna de las finalidades expresamente señaladas en la Constitución, y (iii) responder a criterios de razonabilidad y proporcionalidad.<sup>31</sup>
- **Actividad transportadora:** Conjunto organizado de operaciones tendientes a ejecutar el traslado de personas o cosas, separada o conjuntamente, de un lugar a otro, utilizando uno o varios modos, de

---

<sup>30</sup> CÁMARA DE COMERCIO DE CÚCUTA. (En línea) < <http://www.cccucuta.org.co/secciones-100-s/mec-altern-solucion-conflic.htm> > (citado en enero de 2014).

<sup>31</sup> Colombia. Corte Constitucional. Sentencia C-263/11. M.P. JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB.

conformidad con las autorizaciones expedidas por las autoridades competentes basadas en los reglamentos del Gobierno Nacional.<sup>32</sup>

- **Proveedor o expendedor:** Quien de manera habitual, directa o indirectamente, ofrezca, suministre, distribuya o comercialice productos con o sin ánimo de lucro.<sup>33</sup>
- **Calidad de bien o servicio:** El conjunto total de las propiedades, ingredientes o componentes que lo constituyen, determinan distinguen o individualizan. La calidad incluye la determinación de su nivel o índice de contaminación y de los efectos conocidos que ese nivel de contaminación puede producir.<sup>34</sup>
- **Concesionario:** Quien tiene como actividad principal la distribución, comercialización y/o mercadeo de vehículos automotores y sus partes, repuestos o accesorios, pudiendo por autorización del fabricante, ensamblador, importador o representante de productor prestar el servicio de postventa y utilizar los bienes intangibles (imagen, posicionamiento comercial, procedimientos, modelos y patentes) de una o varias marcas determinadas.<sup>35</sup>

---

<sup>32</sup> *Ibíd.*

<sup>33</sup> Colombia. Ley 1438 de 2011.

<sup>34</sup> Colombia. Decreto 3466 de 1982.

<sup>35</sup> Colombia. Circular única de la Superintendencia de Industria y Comercio.

## 6. CONSIDERACIONES JURÍDICAS Y TEÓRICAS PRELIMINARES

Inicialmente, hay que referirse a los conceptos básicos que tienen concordancia con el área laboral, y que en gran medida ayudan a circunscribir y delimitar el campo de acción de la práctica jurídica empresarial al interior de la Empresa Centro Taxis S.A., siendo necesario hacer un estudio de la normatividad existente respecto de la contratación laboral y todo lo que esto conlleva.

- **Trabajo**

Según publicación realizada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su página <http://white.oit.org.pe/> por Virgilio Levaggi quien fuera Director Regional Adjunto de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, el trabajo ha sido definido por esta Organización como “el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. El empleo es definido como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo)”.

En igual sentido, apunta esta publicación a definir el trabajo decente como aquel “trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades”.

Para la Corte Constitucional el trabajo tiene una connotación bastante profunda, en el sentido en que este se puede ver desde diferentes perspectivas a partir de la dignidad de la persona. Estas, dice la Corte, que tiene por lo menos tres manifestaciones<sup>36</sup>:

---

<sup>36</sup> CORTE CONSTITUCIONAL. La Jurisprudencia de la Corte Constitucional frente a la creación del trabajo formal (en línea). <<http://www.corteconstitucional.gov.co/viencuentro/conferencia%20gemm.php>> (citado en enero de 2014).

1. “ En primer lugar, el trabajo como garantía de las condiciones mínimas de subsistencia, como medio para la atención del mínimo vital. La Corte Constitucional ha dicho que el derecho al trabajo tiene la connotación de fundamental, tal como está desarrollado en los artículos 25 y 26 de la Constitución, e implica el desempeño libre de una actividad personal legítima para la obtención de recursos que sufragan necesidades de la persona y su núcleo familiar y que debe prestarse en condiciones dignas y justas.
2. En segundo lugar, el trabajo puede concebirse como un presupuesto de la autonomía personal. Si bien en situaciones extremas, el mínimo vital puede satisfacerse a través de redes de apoyo familiar, social o, incluso, estatal, por medio de la asistencia pública o subsidios al desempleo, ello, sin embargo, no satisface la aspiración de autonomía, que es condición misma de la dignidad de la persona.
3. Más allá del mínimo vital y de los requerimientos de la autonomía, el trabajo es también una condición de la realización personal. Responde a la necesidad de los seres humanos de sentirse útiles, de adelantar una actividad valiosa, de desarrollar sus potenciales y sus aspiraciones; de obtener reconocimiento social.”

Finalmente hay que decir que “el mandato constitucional de brindar especial protección al trabajo implica dos tipos de responsabilidades para el Estado. Por un lado, el deber de promover las condiciones que permitan a todas las personas que lo requieran acceder a un trabajo para generar los ingresos necesarios y, por otro, velar porque el trabajo se desarrolle en condiciones de dignidad, particularmente cuando se realiza bajo subordinación y dependencia, dado que, en ese escenario, se presenta una contraposición de intereses, dentro de la cual el trabajador es el extremo más débil”.<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> Colombia. Corte Constitucional. Sentencia C-645/11 M.P. GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO.

## 1. Contrato de trabajo

El Ministerio de Trabajo, en su página web <http://www.mintrabajo.gov.co/>, define al contrato de trabajo como “un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa y diremos que es laboral, cuando además de los elementos de cualquier contrato (capacidad de las partes para contratar, consentimiento, causa lícita, objeto lícito), concurren los elementos esenciales de que trata el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo”.

Este artículo del Código Sustantivo de Trabajo afirma que “para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

- La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
- La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y,
- Un salario como retribución del servicio.”

Además menciona que “una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen”.

Es importante traer a colación la Sentencia C-386/00, en la medida en que ésta expone de manera clara y precisa, el requisito más importante y diferenciador de todos los contratos, reduciéndolo a encontrarnos indefectiblemente ante un contrato de trabajo; Este elemento esencial es pues, la subordinación, y la Corte Constitucional se refiere a ella así: “La subordinación del trabajador al empleador como elemento distintivo y definidor del contrato de trabajo ha sido entendida, según la concepción más aceptable por la doctrina y la jurisprudencia, como un poder jurídico permanente de que es titular el empleador para dirigir la actividad laboral del trabajador, a través de la expedición de órdenes e instrucciones y la imposición de reglamentos, en lo relativo a la manera como éste debe realizar las funciones y cumplir con las obligaciones que le son propias, con miras al cumplimiento de los objetivos de la empresa, los cuales son generalmente económicos. Se destaca dentro del elemento subordinación, no solamente el

poder de dirección, que condiciona la actividad laboral del trabajador, sino el poder disciplinario que el empleador ejerce sobre éste para asegurar un comportamiento y una disciplina acordes con los propósitos de la organización empresarial y el respeto por la dignidad y los derechos de aquél”.

También afirma la Corte que “la subordinación laboral que gobierna el contrato de trabajo se encuentra sometida, desde el punto de vista constitucional, a las siguientes reglas: - Los poderes del empleador para exigir la subordinación del trabajador, tienen como límite obligado el respeto por la dignidad del trabajador y por sus derechos fundamentales. Estos, por consiguiente, constituyen esferas de protección que no pueden verse afectadas en forma alguna por la acción de aquél, porque como lo anotó la Corte, los empleadores se encuentran sometidos a la Constitución, sumisión que “...no solo se origina y fundamenta en la Constitución, en cuanto los obligan a acatarla y le imponen como deberes respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios, obrar conforme al principio de solidaridad social, defender los derechos humanos y propender al logro y mantenimiento de la paz, lo cual se logra con el establecimiento de relaciones laborales justas en todo sentido sino en el reconocimiento y respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores...” - Igualmente dichos poderes, se encuentran limitados por las normas contenidas en los convenios y tratados internacionales relativos a los derechos humanos en materia laboral, de conformidad con la Constitución, que prevalecen en el orden interno e integran, como lo observó la Corte, el bloque de constitucionalidad. En las circunstancias anotadas, es evidente que los referidos poderes no son absolutos y tienen como límites: i) la Constitución; ii) los convenios y tratados internacionales sobre derechos humanos; iii) la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, los cuales “no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”.

En cuanto al salario como retribución del servicio, la Corte Constitucional en su Sentencia 892/09 dice que, “ según lo dispone el artículo 127 CST., subrogado por el artículo 14 de la Ley 50/90, está conformado no sólo por la remuneración ordinaria, fija o variable, sino por todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones. Esta definición excluye, por ende, otro tipo de ingresos laborales que no están dirigidos a retribuir dicho servicio, sino a asumir riesgos o gastos de otra naturaleza, y dentro de la categoría de pagos no constitutivos de salario quedan incorporados (i) las indemnizaciones que asume el patrono por daños o demás detrimentos que

sufra el trabajador en el marco de la relación laboral; (ii) la remuneración del trabajador durante el descanso obligatorio (vacaciones y días no laborables de naturaleza legal y/o estipulados en el contrato respectivo); (iii) las sumas o bienes que recibe el trabajador con el fin de ejercer cabalmente sus funciones, como sucede con el auxilio de transporte de que trata la Ley 15/59, al igual que los demás conceptos que enlista el artículo 128 CST.; y (iv) aquellos montos que recibe el trabajador por simple liberalidad del empleador y no como contraprestación por el servicio personal que presta”.

En igual sentido, la Corte Suprema de Justicia<sup>38</sup> nos explica que las prestaciones sociales, son entendidas como “ lo que debe el patrono al trabajador en dinero, especie, servicios u otros beneficios, por ministerio de la ley, o por haberse pactado en convenciones colectivas o en pactos colectivos, o en el contrato de trabajo, o establecida en el reglamento interno del trabajo, en fallos arbitrales o en cualquier acto unilateral del patrono, para cubrir los riesgos o necesidades del trabajador que se originan durante la relación de trabajo o con motivo de la misma. Se diferencia del salario en que no es retributiva de los servicios prestados y de las indemnizaciones laborales en que no reparan perjuicios causados por el patrono”.

La Sentencia ya mencionada<sup>39</sup> aduce que las prestaciones sociales “se encuadran dentro de aquellas sumas destinadas a asumir los riesgos intrínsecos de la actividad laboral. Estas prestaciones pueden estar a cargo del empleador o ser responsabilidad de las entidades de los sistemas de seguridad social en salud o en pensiones, o a cargo de las cajas de compensación familiar. Las prestaciones sociales a cargo del empleador, se dividen en comunes y especiales. Las comunes son aquellas que deben ser asumidas por todo empleador, al margen de su condición de persona natural o jurídica, o el capital que conforma la empresa, y que refieren a las prestaciones por accidente y enfermedad profesional, auxilio monetario por enfermedad no profesional, calzado y vestido, protección a la maternidad, auxilio funerario y auxilio de cesantía. Las prestaciones sociales especiales, en cambio, solo son exigibles para determinadas modalidades de patrono y previo el cumplimiento de las condiciones que para su asunción prevea la ley laboral, emolumentos entre los que se encuentra la pensión de jubilación (en los casos excepcionales en que no es asumida por el sistema general de seguridad social o los regímenes especiales), el auxilio y las pensiones de

---

<sup>38</sup> Colombia. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia de julio 18 de 1985.

<sup>39</sup> Colombia. Corte Constitucional. Sentencia 892/09. M.P. LUIS ERNESTO VARGAS SILVA

invalidez (cuando este riesgo no sea asumido por las administradoras de riesgos profesionales), capacitación, primas de servicios y el seguro de vida colectivo, entre otros”.

En otras palabras, las prestaciones sociales no forman parte del salario y no son más que un beneficio adicional para el trabajador, como prima de servicios, cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones, dotación, entre otros.

## **2. Garantías mínimas para los trabajadores**

En la Constitución Política de Colombia se encuentra consagrado en su artículo 53 unos principios mínimos que garantizan al trabajador el respeto a su dignidad humana a saber, “Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”.

En cuanto a la Corte Constitucional, en su sentencia T-791/10 afirma que el trabajo se debe ver “(...) no solo como derecho fundamental sino también como obligación social, goza de especial protección del Estado que supone, necesariamente, la garantía de su realización en condiciones dignas y justas (C.P. art. 25). Pero esta noción de dignidad y justicia no puede concebirse en forma abstracta y meramente axiológica, por cuanto el texto Constitucional la reviste, autónomamente, de eficacia jurídica. Con todo, dada la amplitud e indeterminación de esta cláusula, lo cierto es que sus elementos conceptuales los debe concretar y puntualizar el intérprete, siempre en busca de la defensa de un orden colectivo fundado en el respeto de la dignidad humana.

Esta Corporación ha hecho énfasis en algunos de los aspectos que integran la noción de trabajo como derecho y obligación social en condiciones dignas y justas. La Sala destaca los siguientes: (i) proporcionalidad entre la remuneración y la cantidad y calidad de trabajo, (ii) pago completo y oportuno de salarios, (iii) libertad de escoger sistema prestacional, específicamente en

cuanto al régimen de cesantías, (iv) asignación de funciones e implementos de trabajo, (v) no reducción del salario, (vi) aplicación del principio según el cual, a trabajo igual, salario igual, (vii) ausencia de persecución laboral y, (viii) ofrecimiento de un ambiente adecuado para el desempeño de las tareas”.

## **7. CAPACITACIÓN Y CONOCIMIENTO DE LAS FUNCIONES JURÍDICAS EN LAS QUE VOY A DESEMPEÑARME**

En la empresa CENTRO TAXIS S.A. se realizan diversas funciones jurídicas diariamente; En mi caso específico, me he de concentrar en las tareas jurídicas que nacen del área laboral, por lo que, mi capacitación se vio encaminada a conocer en primera medida, las áreas que se encuentran en la empresa, con el ánimo de que sean evaluadas sus funciones y de esta manera determinar sus necesidades.

Esto con el fin de que en cada Departamento, se realice un contrato de trabajo con cláusulas específicas y concretas dependiendo de la función que realicen los trabajadores, y que supla las necesidades que se requieren, logrando armonizar y cohesionar a los trabajadores a la empresa y que estos se sienta identificados con ella, al tiempo que se les brinden verdaderas garantías obedeciendo su función.

Por tal motivo y atendiendo el objetivo general de mi práctica jurídica empresarial, en esta fase de integración, adecuación y conocimiento de la Empresa, se me dio la oportunidad de conocer cada uno de los Departamentos que la conforman al igual que las personas que están a cargo de ellos; Estos Departamentos son:

- Departamento de Recursos Humanos
- Departamento de Taller
- Departamento Comercial
- Departamento de Cartera

De esta manera ahora busco saber cuáles son las necesidades de cada Departamento, para llegar a realizar las diferentes cláusulas del caso, y personalizar el contrato de trabajo a razón de los requerimientos de cada actividad.

## **8. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

### **8.1. ESTUDIO JURÍDICO DEL REGLAMENTO INTERNO DE CENTRO TAXIS S.A.**

El Reglamento Interno está definido como el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio; Es un ente regulador de todas las relaciones que se crean dentro de una empresa, buscando la armonía y el afianzamiento de estas.

Particularmente, el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa Centro Taxis S.A. atiende a todas las condiciones y garantías que debe contener, pero pese a esto, dicho Reglamento lo hace de manera muy general.

Es por ello que es necesario hacer unas sugerencias respecto de algunos puntos que merecen estar consignados dentro del Reglamento, a saber, el preámbulo, definiciones, las diferencias de los contratos de trabajo, la clasificación de estos, facultades de la empresa, el régimen disciplinario, salud ocupacional, las políticas de prevención de los riesgos laborales, entre otros.

Respecto del preámbulo, encontramos que el Reglamento de la Empresa no lo consigna, por lo que es necesario sugerir que se tenga en cuenta, ya que este sirve para estipular el objetivo principal del Reglamento, dando una idea general de este.

Las definiciones son importantes para circunscribir y delimitar las diferentes tareas y labores de los trabajadores, así como también para dar claridad a las disposiciones que se consignan en el Reglamento, logrando que sean entendibles los objetivos preceptuados en él.

Es por ello, que las definiciones como la de los contratos, las jornadas de trabajo, las de horas extras, trabajo, riesgos profesionales, accidentes de trabajo, enfermedad profesional, normas de seguridad, zona de trabajo, equipo de protección, entre otras, son de vital importancia para el entendimiento del Reglamento.

Por otra parte, es necesario consignar la clasificación de los contratos de trabajo, dependiendo de la necesidad que requiera cada uno de las labores que se encuentran en la Empresa, esto con el afán de que todos los trabajadores que ingresan y hacen parte de la empresa realicen tareas específicas y tengan el conocimiento de la calidad en la que se encuentran vinculados, su remuneración, los periodos de pago, sus actividades a realizar, lo que contiene cada contrato, la forma de firmarlo y hacerlo válido y las demás habilidades y disposiciones indispensables.

En cuanto al Régimen Disciplinario hay que decir, que el que se encuentra consignado en el Reglamento de la Empresa es bastante pobre, pues no existen verdaderos métodos de acción frente a la incompetencia y desobediencia de los trabajadores en las disposiciones de dicho Reglamento, por lo que no se tiene claro y bien establecido las formas de disciplinar a un trabajador que no está cumpliendo con lo que le exige su cargo; En este sentido, es bueno hacer la precisión respecto de las sanciones que a mi parecer, podrían establecerse en dicho régimen, para de este modo hacerlo más estricto y concreto. Se tiene que, pueden llegar a constituirse otros tipos de sanciones a las que ya existe, a saber, la amonestación verbal, la amonestación escrita, las multas y la terminación del contrato de trabajo, todo ello, aunado a la proporcionalidad que debe versar en los reglamentos, en el sentido de que, debe ser recíproco y que la sanción esté fundamentada en la falta realizada.

Haciendo alusión a la salud ocupacional, hay que aducir que no se encuentra estipulado en el Reglamento interno de trabajo de Centro Taxis s.a., siendo necesario para todas las empresas la existencia de un Comité Paritario de Salud Ocupacional, cuya razón de ser es hacer seguimiento de las actividades planeadas en el Programa de Salud Ocupacional y velar para que se cumplan.

“Los objetivos que tiene el Programa de Salud Ocupacional son:

- Definir las actividades de promoción y prevención que permitan mejorar las condiciones de trabajo y de salud de los empleados.
- Identificar el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y controlar los factores de riesgo relacionados.

Cuando una empresa desarrolla su Programa de Salud Ocupacional, logra beneficios como: Se mejora la calidad del ambiente laboral, se logra mayor satisfacción en el personal y en consecuencia, se mejora también la productividad y la calidad de los productos y servicios. El Programa de Salud Ocupacional consiste en la planeación y ejecución de actividades de medicina, seguridad e higiene industrial, que tienen como objetivo mantener y mejorar la salud de los trabajadores en las empresas. Este programa lo desarrolla la Empresa con la participación de los trabajadores. Su ejecución es permanente, como un proceso de mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo. Debe actualizarse como mínimo una vez al año, según se presenten cambios en los factores de riesgo o en los procesos.”<sup>40</sup>

Todo ello se hace necesario para brindar la mayor armonía y paz laboral, siendo más específicos en las labores que debe realizar el trabajador, las garantías que tiene por estar vinculado a una empresa por medio de un contrato laboral y los derechos y deberes que le corresponden por serlo.

## **8.2. ANÁLISIS JURÍDICO DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

Este acápite se ha enfocado de manera primordial y exclusiva en el Reglamento Interno de Trabajo, que, para la Empresa Centro Taxis S.A. es de vital importancia, en la medida que es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio. <sup>41</sup>

Pese a que ya se hizo un estudio jurídico del Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa Centro Taxis S.A. en el primer acápite, esta no fue más que el inicio de un análisis que pretende realizarse de manera profunda y amplia, en el sentido en que, de manera general se hizo una serie de recomendaciones, las cuales, se pretenden abarcar en este acápite y de esta forma, contribuir al cambio que se quiere presentar en esta materia.

---

<sup>40</sup> SURA. (en línea) <<http://www.arlsura.com/index.php/component/content/article/59-centro-de-documentacion-anterior/gestion-de-la-salud-ocupacional-/336--sp-31925>> (Citado en abril de 2014).

<sup>41</sup> Colombia. Presidencia de la República. Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950. Artículo 104.

Siendo así las cosas, como primera medida de este análisis, se hará referencia al proceso disciplinario que como empresa debe poseer, y que, es en este momento la preocupación más grande que tiene CENTRO TAXIS S.A., quien siempre se ha caracterizado por ceñirse a la ley, por lo que, el deseo de ésta es que el Reglamento que se tiene en el momento y sus procedimientos para hacer efectivos las sanciones que allí se consignan, sean las propicias ajustándose a las normas laborales vigentes, y que al igual, sean eficaces para contrarrestar las faltas que se cometan por parte de los trabajadores.

### **8.2.1. PROCESO DISCIPLINARIO DENTRO DE UNA EMPRESA**

Hay que anotar que de manera general un empleador dentro de su empresa, entre otras facultades, tiene la de sancionar a los trabajadores que incumplan con las obligaciones y tareas por la cual fue puesto en su cargo, es decir, que ostenta la potestad disciplinaria para mantener el orden dentro de la empresa y la dirección que ésta posee, por medio del ejercicio de sanciones y todas las demás repercusiones que puede traer el quebrantamiento e inobservancia de los deberes de los trabajadores.

“El empleador puede sancionar disciplinariamente a los trabajadores que incumplan con los deberes generales, obligaciones y prohibiciones especiales que para ellos estén contemplados en la ley, el reglamento interno de trabajo, contrato de trabajo, pacto o convención colectiva o laudo arbitral.

Esta atribución puede ser ejercida unilateralmente por el empleador con sujeción a ciertos parámetros, como son el respeto a la dignidad humana, los derechos adquiridos por el trabajador, las necesidades que le impone la marcha de sus actividades y la aplicación del procedimiento establecido por la ley”.<sup>42</sup>

Para la Corte Constitucional “el derecho al debido proceso considerado de manera abstracta constituye una aplicación del principio de legalidad dentro de un proceso judicial o administrativo. Tal definición, aún sin necesidad de que se determinen el contenido y los alcances del derecho, tiene una repercusión fundamental: garantizarles a las personas que la actividad de las autoridades estatales va a

---

<sup>42</sup> COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO FINCOMERCIO. Procedimiento para la aplicación de una sanción disciplinaria. (en línea). <<https://www.fincomercio.com/pdf/Instructivo%20Procesos%20Disciplinarios.pdf>> (Citado en mayo de 2014)

seguir un conjunto de reglas procesales establecidas de antemano. Este derecho, así formulado, brinda a los individuos seguridad frente a la actividad estatal, y garantiza que dichas reglas se apliquen por igual a todos, como consecuencia del carácter general y abstracto de la ley procesal. De tal modo da aplicación a tres principios jurídicos fundamentales: la seguridad jurídica, la legalidad de los procedimientos y la igualdad de las personas frente a la ley.”<sup>43</sup>

Es así como se consigna el debido proceso, para proteger la dignidad humana del trabajador, dándole un carácter de derecho fundamental, siendo de rango constitucional ya que “el artículo 29 de la Carta Magna dispone que el debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Esta norma constitucional, ha de entenderse para toda clase de actuaciones de carácter administrativo que han de seguir las empresas ya sea del sector público, bien del sector privado, cuando van a ejercer su poder sancionatorio frente a un trabajador, por la supuesta ocurrencia de una falta que amerite una sanción contemplada bien sea en la ley o, en los reglamentos internos de trabajo”<sup>44</sup> y que “que las facultades sancionatorias de que gozan los empleadores frente a sus trabajadores, debe ser ejercida en forma razonable y proporcional a la falta que se comete y, además con el rigorismo de estar plenamente probados los hechos que se imputa”.<sup>45</sup>

Este debido proceso se da para crear límites a los poderes que pueden llegar a tener los empleadores frente a los trabajadores en razón de la subordinación que se maneja, y es así que, se hace necesario crear una serie de lineamientos a los que debe someterse la empresa para no desbordar sus facultades, creando un ambiente sano para la empresa en general.

“Ningún ordenamiento legal puede autorizar la ilimitada facultad personal de aplicar por sí y ante sí sanciones disciplinarias. Por lo cual el poder disciplinario no se concibe como absoluto ni en el derecho comparado ni en la doctrina laboral. Cuando el poder disciplinario no se refrenda por disposiciones de un estatuto, el empleado tiende a considerar que dispone de una libertad ilimitada.”<sup>46</sup>

---

<sup>43</sup> Colombia. Corte Constitucional. Sentencia T-546/00. M.P. VLADIMIRO NARANJO MESA.

<sup>44</sup> Colombia. Corte Constitucional. Sentencia T-605/99. M.P. ALFREDO BELTRÁN SIERRA.

<sup>45</sup> *Ibíd.*

<sup>46</sup> COPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO FINCOMERCIO. *op.cit.*

En este sentido, hay que hacer alusión a los principios que existen dentro del Derecho Laboral, quienes juegan el papel de limitadores, a saber:

- **Principio de favorabilidad:** “El principio de favorabilidad indica que cuando coexistan normas laborales de distinto origen, que regulan una misma materia y se aplican a la solución del mismo caso, en este evento se aplica la norma más favorable al trabajador. Además, este principio genera la inescindibilidad o conglobamiento, es decir, no se puede extraer de cada norma lo favorable y armar un nuevo texto; solo se puede escoger una norma y aplicarla en su integridad.”<sup>47</sup>
- **Principio del in dubio pro operario:** “Indica la existencia de una sola norma que admite dos o más interpretaciones diversas aplicables a un hecho concreto; entonces en este caso se toma la interpretación más favorable al trabajador. Este principio supone una auténtica duda sobre el alcance de la norma legal, de modo que cuando la norma no existe, no es aplicable recurrir al principio del in dubio pro operario para sustituir al encargada de dictarla, y mucho menos es posible apelar a esta regla para apartarse del significado claro de la norma, o para atribuirle a ésta un sentido que no pueda desprenderse de ninguna manera de su texto ni de su contexto.”<sup>48</sup>
- **Principio de la primacía de la realidad:** “En materia laboral, deben preferirse los datos que ofrece la realidad por sobre aquéllos que figuren formalmente en acuerdos o documentos. Se trata de un postulado que mira más el aspecto fáctico o probatorio que el puramente legal.”<sup>49</sup>
- **Principio de estabilidad:** “Indica la certidumbre que debe asistir al trabajador en el sentido de que, mientras de su parte haya observancia de

---

<sup>47</sup> BARONA BETANCOURT, Ricardo. Principios del derecho laboral en el sistema jurídico colombiano. En: Criterio Jurídico Garantista. Enero- Junio 2010. Año 2- No. 2. P. 253.

<sup>48</sup> *Ibíd.* P. 253.

<sup>49</sup> *Ibíd.* P. 254.

las condiciones fijadas por la ley en relación con su desempeño, no será removido del empleo.”<sup>50</sup>

- **Principio de condición más beneficiosa:** “Implica que, por lo común, las fuentes de producción normativa laboral carecen de virtualidad para desmejorar la situación jurídica del trabajador. En otros términos, las normas laborales nuevas derogan las precedentes siempre y cuando signifiquen un beneficio para el empleado al que deba aplicarse, con respecto al régimen que este venía disfrutando.”<sup>51</sup>
- **Principio de mínimo vital:** “Consiste en mantener la capacidad adquisitiva de los trabajadores en aras de no desmejorar su calidad de vida; lo que se busca es dar la opción de progreso.”<sup>52</sup>
- **Principio de irrenunciabilidad:** “Es el medio que el legislador utiliza para proteger al trabajador, en su estado de necesidad contra sí mismo. El carácter imperativo de las normas laborales responde al mismo propósito, lo que vale decir que no puede dejarse al arbitrio de los destinatario de la observancia de las normas.”<sup>53</sup>

Además de los principios mencionados, también hay que decir que existen más principios que se desprenden de la Constitución Política, el Código Sustantivo de Trabajo, los Pactos Colectivos y las demás disposiciones en materia laboral.

Ya adentrándonos más en lo que respecta al proceso disciplinario como tal, y teniendo de presente las garantías mínimas que debe poseer un trabajador, consignados en los principios referenciados, se debe anotar las bases axiológicas que debe contener un proceso disciplinario en una empresa para que este no sobrepase los límites establecidos y se configure un abuso de poder.

---

<sup>50</sup> *Ibíd.* P. 256.

<sup>51</sup> *Ibíd.* P. 257-258.

<sup>52</sup> *Ibíd.* P. 262.

<sup>53</sup> BUEN, Néstor de, *Derecho del Trabajo*, 2a. Ed., México, Porrúa, 1977, p.74.

Importante es hacer referencia a las siguientes limitaciones<sup>54</sup>:

- El poder disciplinario es limitado por su finalidad, debe servir solamente para mantener el orden de la empresa. Los actos del trabajador que no turben la marcha del establecimiento no deben ser sancionados.
- Del derecho común y a falta de un estatuto especial, sólo podrán ser impuestas las penas disciplinarias que alcancen al trasgresor en su calidad o en su función;
- La sanción disciplinaria debe tener una causa jurídica; es ilícita si el trabajador no ha cometido falta, y lo es también cuando el acto no constituye sino el pretexto de la sanción;
- La sanción disciplinaria debe ser proporcional a la gravedad de la falta.

La sanción disciplinaria, es concebida por el derecho laboral como una consecuencia jurídica al incumplimiento que se realiza por parte del trabajador frente a sus obligaciones, que no son más que la ejecución de sus deberes y la observancia de las normas, buscando que con dicha repercusión se vuelva al estado normal y se reponga el orden jurídico violentado reprimiendo las conductas contrarias al mandato legal.

Existe una serie de requisitos para que se lleve a cabo una sanción disciplinaria, los cuales se pueden esbozar de la siguiente manera<sup>55</sup>:

- La sanción disciplinaria debe ser inmediata, es decir, que debe tener un nexo causal de la infracción realizada por el trabajador, siendo relacionada la falta cometida y la consecuente sanción dada por el empleador. La inmediatez hace alusión al tiempo razonable entre el momento en que el empleador conoce la falta y el momento en el que,

---

<sup>54</sup> COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO FINCOMERCIO. op.cit.

<sup>55</sup> La idea a desarrollar tiene como base el documento anteriormente citado de autoría de la COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO FINCOMERCIO. Se ha ampliado e introducido conocimientos del autor de este informe.

por intermedio del debido proceso, se inicia un proceso disciplinario y que tiene como consecuencia la sanción impuesta.

- En igual medida, la sanción disciplinaria debe ser concreta y específica, con un fin indiscutible, el cual es, a todas luces, restablecer el equilibrio de las funciones realizadas por el trabajador, y del respectivo contrato de trabajo, que se ha venido afectando con las conductas que ha desplegado el trabajador.
- La consecuencia jurídica que conlleva la infracción de las funciones por parte del trabajador, debe estar encaminado a crear una conciencia de lo que resultó dañino para la empresa con su labor realizada, al igual que crear un sentimiento de responsabilidad para el futuro y que de esta manera, no se vuelva a repetir dicha contravención.
- También hay que traer a colación el principio de proporcionalidad entre la falta cometida y la sanción impuesta, en el sentido en que, el principio de proporcionalidad es “aquel que tiene por objeto asegurar la necesaria supremacía del contenido de las normas relativas a derechos fundamentales frente a la necesaria regulación legislativa, imponiendo que toda decisión de autoridad sólo restrinja un derecho fundamental en la medida que sea estrictamente indispensable para alcanzar un fin constitucionalmente lícito, manejándose con ello el exceso en el ejercicio del poder, cumpliendo así una función argumentativa en la hermenéutica de los principios fundamentales.”<sup>56</sup>
- El proceso disciplinario también debe estar limitado tanto por la ley, como por los pactos colectivos de condiciones de trabajos, por los usos y las costumbres, por el contrato individual de trabajo al igual que por el reglamento interno de trabajo.

Teniendo en cuenta todas las limitaciones anteriormente señaladas y las demás que se puedan inferir de las normas vigentes que regulan el trabajo, se dará paso a contextualizar y llenar de contenido al proceso disciplinario.

---

<sup>56</sup> WELDT UMAÑA, Anderson. Comentarios sobre el principio de proporcionalidad en materia de derechos fundamentales laborales. (En línea) < <http://www.ubo.cl/icsyc/wp-content/uploads/2011/09/10-weldt.pdf>> P. 245. (Citado en mayo de 2014).

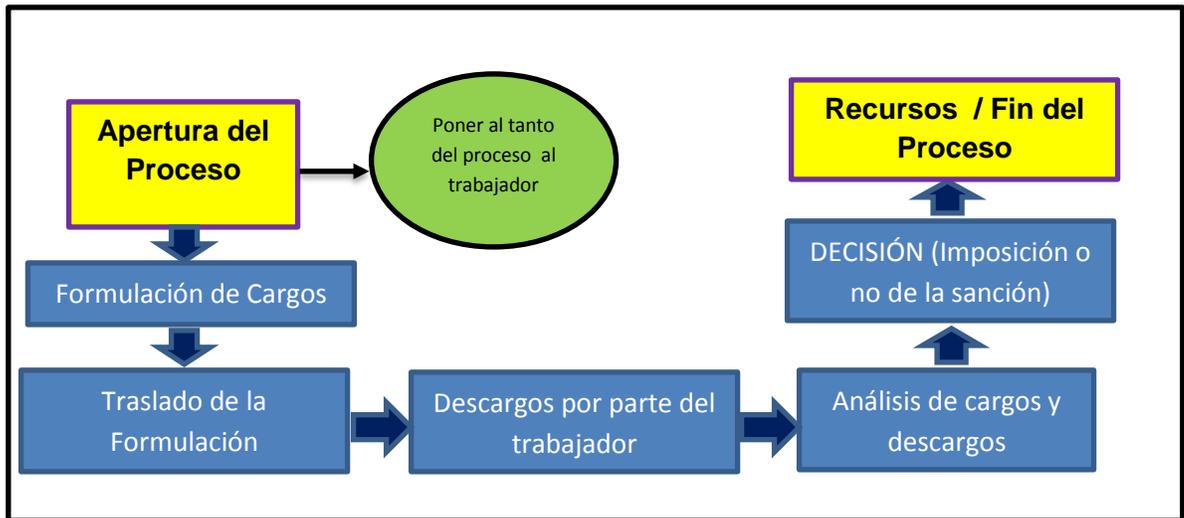
En primera medida, es conveniente aducir que el proceso disciplinario laboral es un mecanismo procedimental consignado en la ley y en el reglamento interno de trabajo y fundamentado en el principio de legalidad, para demandar de sus trabajadores, ciertas conductas referentes a sus funciones y valores como lo son la lealtad, la disciplina y seriedad en el ejercicio de sus labores.

Dicho proceso disciplinario tiene como finalidad la de investigar las posibles faltas que previamente han sido consignadas en las normas concernientes a la materia, y específicamente en el Reglamento Interno de trabajo, y que de llegar a prosperar, deben ser objeto de sanciones por parte del Empleador.

Según el Código Sustantivo de Trabajo existen unas mínimas garantías que deben respetarse en lo que respecta al procedimiento sancionatorio; así lo consagra el artículo 115: “Antes de aplicarse una sanción disciplinaria el empleador, debe dar oportunidad de ser oídos tanto el trabajador inculcado como a dos (2) representantes del sindicato a que éste pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.”

De igual manera, para que se lleve a cabo la efectividad de una sanción, hay que en primera medida, comunicar la apertura del proceso disciplinario al trabajador; seguidamente, formular los cargos que se le imponen, es decir, sustentar dicha apertura, en cuanto a la falta presuntamente cometida y los hechos que le dieron lugar, al igual que el fundamento jurídico que se hace para encauzar la conducta del trabajador a la falta, realizándolo de manera escrita; posteriormente, hacer el traslado de los cargos a quien sea el competente, con las respectivas pruebas que fundamentan los cargos, para hacer valer el término en el que el trabajador formula descargos y de esta manera controvierta o justifique la falta que se le acusa, allegando pruebas si es el caso; ello para que, de esta manera se le imponga una sanción que, como ya se dijo anteriormente debe ser justa y proporcional a la falta cometida, y darle la eventual posibilidad al trabajador de que pueda interponer los recursos de ley.

**Figura 2. Procedimiento**



A propósito, en uno de sus pronunciamientos la Corte Constitucional<sup>57</sup> manifestó que “las facultades sancionatorias que la ley otorga a los patronos en relación con sus subordinados deben ser ejercidas razonablemente, en forma proporcionada a las faltas cometidas, y en todo caso han de estar plenamente probadas. Toda sanción debe estar precedida de un trámite en el cual se haya oído al trabajador, para el cabal ejercicio de su derecho de defensa, y hayan sido evaluadas todas las pruebas referentes a los hechos que dan lugar a ella, motivando el acto correspondiente e indicando con claridad las normas de la ley o del reglamento de trabajo en las cuales hayan sido previstas las conductas imputadas y definiendo de manera razonada la responsabilidad del trabajador.

Haciendo alusión a los descargos, que no son más que la forma en la que el trabajador sienta su posición frente a la falta cometida buscando defenderse de los cargos que se le imputan y argumentar en contra de estos, hay que tener en cuenta lo siguiente:

<sup>57</sup> Colombia. Corte Constitucional. Sentencia T- 170/99. M.P. JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO.

“-Las preguntas deben ser en lo posible asertivas, con referencia precisa a los detalles del reporte y de la evaluación preliminar buscando dos objetivos fundamentales:

a) Establecer si el trabajador reconoce la ocurrencia del hecho reportado y su responsabilidad.

b) En segundo lugar las explicaciones o aclaraciones que quiera dar al respecto.

-Se debe solicitar que sea breve y conciso en sus respuestas, pues éstas se van a registrar por escrito para poder ser evaluadas posteriormente.

-El trabajador debe entender que en este momento no se está juzgando, simplemente se les está escuchando. Quien adelante la diligencia no debe expresar, opiniones o juicios de valor, debe limitarse a escuchar las respuestas y orientar la diligencia.

- El cuestionario debe ser preparado previamente, dejando espacios para que el trabajador responda en forma inmediata o manuscrita.

-Cuando el trabajador se niegue a firmar el acta se dejará constancia de ello, antes de la firma de los testigos. Cuando hay sindicato los dos testigos deben ser miembros del sindicato y tienen derecho a voz cuando no hay sindicato, los testigos son simplemente testigos.”<sup>58</sup>

Ahora Bien, atendiendo a las sanciones que el empleador tiene la potestad de imponer, es necesario advertir que como ya se ha dicho, debe existir una proporcionalidad en dicha sanción y esta debe encontrarse consignada en las normas laborales que le competen al trabajador, esto es el Código Sustantivo de Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo y el Contrato de Trabajo; es así como el artículo 118 del Código Sustantivo del Trabajo, haciendo referencia al contenido del Reglamento interno de trabajo, intenta dar una serie de requisitos que se debe incluir en esta materia, a saber:

“16. Escala de faltas y procedimientos para su comprobación; escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas.”

---

<sup>58</sup> COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO FINCOMERCIO. op.cit.

Siendo así, es pertinente hacer la observación en lo correspondiente a las sanciones, que anteriormente ya se han definido, para tener ciertos puntos claros en lo que respecta a estas, y de esta manera hacer las sugerencias a que den lugar.

Por lo que es trascendente el artículo 111 del Código Sustantivo de Trabajo que afirma que “las sanciones disciplinarias no pueden consistir en penas corporales, ni en medidas lesivas de la dignidad del trabajador”, al tiempo que aduce en sus artículos 112 y 113 las diversas formas en las que se puede consignar una sanción, esto es, sanciones que separan del cargo al trabajador por un número determinado de días -dependiendo de la gravedad de la falta y su reincidencia-; y de carácter pecuniario.

“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.”

En cuanto al último numeral del artículo 113, la Corte Constitucional<sup>59</sup> se ha pronunciado, afirmando que las connotaciones que tiene la multa y el dejar de percibir un salario son totalmente diferentes, aun siendo que su origen sea el

---

<sup>59</sup> Colombia. Corte Constitucional. Sentencia C-478/07. M.P. RODRIGO ESCOBAR GIL.

mismo, esto es, la conducta que originó la falta, por lo que no se ve afectado el principio del non bis in ídem. Además resalta que “por cuanto una de las dos consecuencias jurídicas previstas en la norma, la de prescindir del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar, no tiene carácter punitivo y, por tanto, no se está en presencia del doble enjuiciamiento, que es presupuesto básico para determinar un posible desconocimiento del precitado principio. 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. 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”.

Ya para tener en cuenta, el Código Sustantivo de trabajo en su artículo 114 no dice que estas sanciones no son las únicas que pueden existir en un Reglamento interno de trabajo, sino que por el contrario, la empresa puede regular más, siempre y cuando no vulneren derechos fundamentales y estén debidamente consignadas en las normas que rigen a los trabajadores, esto es en el reglamento, en pacto, en convención colectiva, en fallo arbitral o en el contrato de trabajo.

El despido de un trabajador, también puede llegar a ser una sanción disciplinaria a este; así se ha pronunciado la Corte Constitucional en Sentencia 299/98, diciendo que “Cuando ocurra una de las situaciones descritas en la norma, y una vez se haya oído al empleado, el empleador puede recurrir a la terminación del contrato a manera de sanción para el comportamiento reprochable del trabajador; así como en la conducta socialmente reprochable existe la sanción penal por parte del Estado, la ley ha querido otorgar al empleador la posibilidad de sancionar una conducta que va en contra del comportamiento deseado dentro de una relación laboral, sin que con esto se pretenda "esclavizar" al trabajador. Simplemente se propende a conservar una situación de respeto mutuo y lealtad con ocasión de la relación laboral, y cuando ella se hace imposible por una conducta del empleado, su empleador pueda terminar el vínculo”.

Con este objetivo, la Organización Internacional del Trabajo en su recomendación 119, expresó lo siguiente:

“(1) En caso de despido por falta grave, el preaviso o, en su lugar, la indemnización compensativa pudieran no ser necesarios y la compensación por fin de servicios u otras prestaciones pagaderas por el empleador al

término del empleo del trabajador, cuando sean aplicables, podrían ser denegadas.

(2) El despido por falta grave debería limitarse a aquellos casos en que no puede esperarse que el empleador, según las reglas de la buena fe, haya tenido posibilidad de obrar de otro modo.

(3) Debería considerarse que el empleador ha renunciado a su derecho de despedir a un trabajador por falta grave si no hubiera adoptado esta medida dentro de un plazo razonable, una vez enterado de la falta cometida.

(4) Debería considerarse que el trabajador ha renunciado a su derecho de recurrir contra su despido por falta grave si no hubiere apelado dentro de un plazo razonable a partir de la fecha en que le fue notificado el despido.

(5) Antes de que pase a ser definitivamente efectiva una decisión de despido por falta grave, el trabajador interesado debería tener la posibilidad de exponer inmediatamente su caso, asistido, cuando fuere oportuno, por una persona que lo represente.”<sup>60</sup>

### **8.2.2. CASO CONCRETO**

Para hacer un análisis de las sanciones y procedimientos que se encuentran consignados en el Reglamento Interno de trabajo de la empresa CENTRO TAXIS S.A., es importante tener en cuenta las diferentes faltas que están vigentes dentro de la empresa, con el fin de que posteriormente se den las sugerencias al lugar.

Es por ello que se reproducirá el capítulo XV del Reglamento interno de trabajo de CENTRO TAXIS S.A. así:

---

<sup>60</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. R119 - Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963. (En línea) <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R119](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R119)> (Citado en mayo de 2014).

## **Escala de faltas y Sanciones disciplinarias**

**ART. 61-** La Empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, art.114).

**ART. 62-** Se establecen las siguientes clases de fallas y sanciones disciplinarias las cuales fueron concertadas entre los trabajadores y la empresa, según sentencia (C-934 de 2004) así:

### **FALTAS LEVES:**

- a) El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, suspensión en el turno de la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra la falta, por segunda vez, suspensión en el trabajo por un (1) día y por tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días.
- b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica la primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por cinco (5) días y por tercera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
- c) La falta total al trabajo durante un (1) día sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica la primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por quince (15) días y por tercera vez suspensión en el trabajo hasta por un (1) mes.
- d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales y reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por cinco (5) días, por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por quince (15) días y por tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por un (1) mes.

La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente premios o regalos para los trabajadores, los hijos de los trabajadores o fiestas y regalos navideños del establecimiento que más puntual y eficiente, cumplan sus obligaciones.

**PARAGRAFO.-** Cualquiera de estas sanciones previstas en el artículo anterior puede ser convertida en multa, a opción de la Empresa, para lo cual se dará estricto cumplimiento a lo establecido por el Código Sustantivo de Trabajo en el artículo 113.

**ART. 63-** Constituyen faltas graves:

- a) El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez, implica suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
- b) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por cuarta vez, implica suspensión hasta por quince (15) días.
- c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por cuarta vez, implica suspensión hasta por dos (2) meses.
- d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, implica suspensión hasta por dos meses.

#### **Procedimientos para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias**

**ART. 64-** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el patrono o las personas facultadas en este reglamento para imponer sanciones deberán oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (CST, art. 115).

**ART. 65-** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el artículo anterior (CST, art. 115).

Está visto que las faltas que se encuentran consignadas en este Reglamento interno no son muy amplias y que pese a que abarcan todos los ámbitos del trabajador, lo hace de manera bastante general, llegando quizá a pasar por alto detalles que a todas luces son relevantes y deberían estar consagrados en dicho reglamento.

Tratando de que el Reglamento sea más explícito en este capítulo me permito sugerir los puntos que a mi parecer deben encontrar asidero dentro del Reglamento Interno, no solo para que sea acorde a la ley, sino también con el objetivo de que sea claro y no conduzca a error.

A continuación se enumeran los apuntes que pretendo introducir:

- 1) El estipular de manera escrita dentro del Reglamento Interno de Trabajo, las diferentes faltas y medidas disciplinarias a que puede verse involucrado un trabajador por el incumplimiento u omisión de alguna de sus funciones, o la incursión en una prohibición, es acertado, en la medida en que no deja a la expectativa, ni genera duda de las diversas formas de sancionar a un trabajador.

Es por ello, que se convierte en una ineludible necesidad estipular las escalas de las faltas, es decir, determinar de manera clara cuáles comportamientos son para la empresa faltas leves, faltas graves, para que dependiendo de la discriminación, sean impuestas las diferentes sanciones, así:

#### *CAPÍTULO \_\_: DE LAS FALTAS*

- *La Empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, art. 114)*
- *Las faltas son leves y graves, sin perjuicio de las multas.*
- *FALTAS LEVES*

### *Constituyen faltas leves:*

Las siguientes faltas que han de mencionarse a continuación fueron extraídas de la página web del Ministerio de relaciones laborales de Ecuador, y pese a que hacen parte de una legislación diferente, al hacer el estudio de dichas faltas y de la necesidad de la Empresa de traerlas a colación, se logró llegar a la conclusión de que son a todas luces pertinentes. Estas son<sup>61</sup>:

- a) *Excederse sin justificación en el tiempo de permiso concedido.*
- c) *La negativa del trabajador a utilizar los medios, recursos, materiales y equipos que le suministre la Empresa.*
- d) *Los trabajadores que durante el último periodo mensual de labor, hayan recibido tres amonestaciones escritas.*
- e) *Los trabajadores que no cumplieren con responsabilidad y esmero las tareas a ellos encomendados.*
- f) *La negativa de someterse a las inspecciones y controles, así como a los exámenes médicos y chequeos.*
- g) *Poner en peligro su seguridad y la de sus compañeros. Si la situación de peligro se genere por hechos que son considerados faltas graves, se sancionarán con la separación del trabajador, previo visto bueno.*
- h) *Disminuir injustificadamente el ritmo de ejecución de su trabajo.*
- i) *El incumplimiento de cualquier otra obligación o la realización de cualquier otro acto que conforme otras disposiciones de este reglamento sea sancionada con multa y no constituya causal para sanción grave.*
- j) *Ingresar datos erróneos en la facturación de productos y servicios.”*

- **FALTAS GRAVES**

---

<sup>61</sup> MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES. Formato de Reglamento Interno de Trabajo. (En línea) < <http://www.relacioneslaborales.gob.ec/biblioteca/>> (Citado en mayo de 2014).

*Constituyen faltas graves:*

Igualmente se hará referencia al Ministerio de Relaciones laborales de Ecuador para poner de presente las siguientes faltas<sup>62</sup>:

- a) Estar incurso en una o más de las prohibiciones señaladas en el presente Reglamento, excepto en los casos en que el cometer dichas prohibiciones sea considerada previamente como falta leve por la Empresa, de conformidad con lo prescrito en este instrumento.*
- b) Haber proporcionado datos falsos en la documentación presentada para ser contratado por la Empresa.*
- c) Presentar certificados falsos, médicos o de cualquier naturaleza para justificar su falta o atraso.*
- d) Modificar o cambiar los aparatos o dispositivos de protección o retirar los mecanismos preventivos y de seguridad adaptados a las máquinas, sin autorización de sus superiores.*
- e) Alterar de cualquier forma los controles de la Empresa sean estos de entrada o salida del personal, reportes o indicadores de ventas, cuentas por cobrar, indicadores de procesos de la empresa, etc.*
- f) Sustraerse o intentar sustraerse de los talleres, bodegas, locales y oficinas dinero, materiales, materia prima, herramientas, material en proceso, producto terminado, información en medios escritos y/o magnéticos, documentos o cualquier otro bien.*
- g) Encubrir la falta de un trabajador.*
- h) No informar al superior sobre daños producto de la ejecución de algún trabajo, y ocultar estos trabajos.*
- i) Inutilizar o dañar materias primas, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa o clientes, así como vehículos pertenecientes a clientes.*
- j) Revelar a personas extrañas a la Empresa datos reservados, sobre la tecnología, información interna de la Empresa, e información del cliente.*

---

<sup>62</sup> MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES. *Ibíd.*

- k) Dedicarse a actividades que impliquen competencia a la Empresa; al igual que ser socio, accionista o propietario de negocios iguales o relacionados al giro del negocio de empresa, ya sea por sí mismo o interpuesta persona, sin conocimiento y aceptación escrita por parte del Representante Legal.*
- l) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a jefes, compañeros, o subordinados, así como también el originar o promover peleas o riñas entre sus compañeros de trabajo;*
- m) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia;*
- n) Por indisciplina o desobediencia graves al presente Reglamento, instructivos, normas, políticas, código de conducta y demás disposiciones vigentes y/o que la Compañía dicte en el futuro.*
- o) Acosar u hostigar psicológica o sexualmente a trabajadores, compañeros o jefes superiores.*
- p) Por ineptitud en el desempeño de las funciones para las cuales haya sido contratado, el mismo que se determinará en la evaluación de desempeño.*
- q) Manejar inapropiadamente las Políticas de Ventas, promociones, descuentos, reservas, dinero y productos de la Empresa para sus Clientes; incumplimiento de las metas de ventas establecidas por la Gerencia; así como la información comercial que provenga del mercado.*
- r) Los trabajadores que hayan recibido dos o más infracciones, de las infracciones señaladas como leves, dentro del periodo mensual de labor, y que hayan sido merecedores de amonestaciones escritas por tales actos. Sin embargo, si el trabajador tuviese tres amonestaciones escritas dentro de un periodo trimestral de labores, será igualmente sancionado de conformidad con el presente artículo.*
- s) Cometer actos que signifiquen abuso de confianza, fraude, hurto, estafa, conflictos de intereses, discriminación, corrupción, acoso o cualquier otro hecho prohibido por la ley, sea respecto de la empresa de los ejecutivos y de cualquier trabajador.*
- t) Portar armas durante horas de trabajo cuando su labor no lo requiera.*
- u) Paralizar las labores o Incitar la paralización de actividades.*

v) *Se considerara falta grave toda sentencia ejecutoriada, dictada por autoridad competente, que condene al trabajador con pena privativa de libertad. Si es un tema de transito es potestad de la empresa, si el trabajador falta más de tres días se puede solicitar visto bueno.*

Siendo así, hay que poner de presente, que en el estudio al Reglamento Interno realizado en el anterior informe se dijo que “pueden llegar a constituirse otros tipos de sanciones a las que ya existe, a saber, la amonestación verbal, la amonestación escrita, las multas y la terminación laboral, todo ello aunado a la proporcionalidad que debe versar en los reglamentos, en el sentido de que, debe ser recíproco y que la sanción esté fundamentada en la falta realizada.”

Por consiguiente con esta sugerencia el artículo quedaría de la siguiente manera:

- *La empresa establece 4 clases de medida disciplinarias que serán aplicadas al trabajador en caso de infracción al Reglamento interno de trabajo y a sus obligaciones en general:*
  - a) *Amonestación verbal*
  - b) *Amonestación escrita*
  - c) *Suspensión del cargo*
  - d) *Multa*
  - e) *Despido*

De igual manera, es relevante hacer la aclaración de que estos tipos de medidas disciplinarias no llevan un orden que debe agotarse para poder seguir con el otro, así:

- *Las medidas disciplinarias no tienen un orden de enumeración y cada medida puede ser aplicada sin el agotamiento previo de otra, dependiendo de la gravedad de la falta y de los demás factores para determinarla.*

No basta con enumerar las medidas disciplinarias, sino que hay que dotarlas de contenido, para saber en qué momento se aplican.

- *La amonestación verbal se aplicará en los casos en que la falta sea considerada leve y no revista gravedad. Esta será aplicada por el jefe inmediato.  
La reincidencia en estas faltas por más de dos veces, llevará a que se aplique la amonestación por escrito.*
- *La amonestación escrita será aplicada a quienes hayan incurrido en una falta que siendo leve revista cierta gravedad (a consideración de la Empresa), o a quienes se les haya reiterado la amonestación verbal. Esta será aplicada por el jefe inmediato y será anexado a su contrato de trabajo.*
- *La suspensión del cargo sin que pueda gozar de remuneración alguna se colige como un apartamiento temporal del vínculo laboral. Esta será aplicada cuando exista reincidencia o acumulación de faltas que fueron objeto de medidas verbales o escritas; o cuando se cometan violaciones más graves a las normas y disposiciones de la Empresa (según el criterio de ella). El número de días hábiles de suspensión será fijado de acuerdo a la gravedad de la falta. La suspensión será aplicada por el Jefe de Recursos Humanos o por el Comité, dependiendo del número de días que se pretenda suspender.*
- *Serán suspendidos sin goce de haber los trabajadores que incurran, entre otras, en alguna causal de falta grave, siempre que esta no ameriten despido.*

Como ya existen tiempos de suspensión, no es necesario cambiarlas, basta con que estas queden consignadas después del artículo que se propuso anteriormente, correspondiente al artículo 62 del RIT de CENTRO TAXIS S.A.

Además:

- *Sin perjuicio de recaer en otra medida disciplinaria, serán sancionados pecuniariamente quienes cometan una falta grave, o quienes reincidan por*

*más de tres veces en una falta leve. Esta sanción será impuesta por el Jefe de Recursos Humanos, de oficio o a pedido de un jefe o de cualquier funcionario de la empresa, y será descontado hasta el 10% de la remuneración del trabajador, a consideración de la Empresa. La imposición de multas no impide que la Empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores, los hijos de los trabajadores o fiestas y regalos navideños del establecimiento que más puntual y eficiente, cumplan con sus obligaciones.*

- *Despido es la separación definitiva del trabajador por haber cometido falta grave prevista en la ley. Las siguientes faltas graves, ocasionarán automáticamente el despido obligatorio:*

Las faltas que se pondrán a continuación fueron extraídas del Decreto Supremo N° 003-97-TR<sup>63</sup> de Perú, a saber:

- a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva del trabajo y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo que revistan gravedad.*
- b) La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento en las labores o del volumen o de la calidad de producción verificada fehacientemente.*
- c) La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebida de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor.*
- d) El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador, la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja y la competencia desleal.*

---

<sup>63</sup> PERÚ. Decreto Supremo N° 003-97-TR. Artículo 25.

e) *La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada, cuando por la naturaleza de la función del trabajo, revista excepcional gravedad.*

f) *Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan en el centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema de violencia, tales como la toma de rehenes o de locales, podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad competente.*

g) *El daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materia prima y demás bienes de propiedad de la empresa.*

h) *El abandono del trabajo por más de 3 días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de 5 días en un periodo de 30 días calendario o de más de 15 días en un periodo de 180 días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso; la impuntualidad reiterada, si ha sido comunicada por escrito por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones.*

i) *La condena penal por delito doloso. El despido se producirá al quedar firme la sentencia y conocer de tal hecho el empleador, salvo que éste haya conocido del hecho punible antes de contratar al trabajador.*

j) *La Inhabilitación del trabajador impuesta al trabajador por autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad que desempeñe en el centro de trabajo, si es por un periodo de 3 meses o más. Si es por menos de 3 meses sólo hay suspensión del contrato.*

- *Para la aplicación de las sanciones, y dependiendo de la gravedad de las mismas, se podrá disponer la conformación de un Comité, que finalmente será el encargado de investigar la falta cometida y de proponer la sanción a aplicar al trabajador. La facultad de conformar el Comité estará a cargo del Jefe de Recursos Humanos.*

Asimismo conveniente es que en el Reglamento Interno se consagre el procedimiento a seguir cuando una trabajador se ve inmerso en alguna falta.

Ya se ha dicho que pese a que en el Reglamento Interno no está publicado el procedimiento a seguir cuando se comente una falta, la Empresa si cuenta con un procedimiento interno para hacer exigibles dichas faltas, por lo que me permito ponerlo de presente:

## PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

### OBJETIVO:

Realizar las actividades de seguimiento al cumplimiento de las normas internas y el reglamento interno para mantener el orden en las diferentes actividades propias de la empresa, para este proceso se garantiza a cada empleado que se realiza el debido proceso.

**Tabla 1. Procedimiento disciplinario<sup>64</sup>**

Responsable	Actividad	Documento
<b>INICIO DEL PROCEDIMIENTO</b>		
Jefe de recursos humanos Administrador de vitrina	Cuando un empleado comete una presunta falta al reglamento interno de trabajo: Primero se debe llamar a descargos en un plazo máximo de 24 horas después de ocurrido el evento. Segundo: Informar a la Gerencia Administrativa de manera inmediata y remitirle	Formato descargos

<sup>64</sup> Tabla No. 1. Procedimiento Disciplinario: Suministrado por la Empresa.

	el documento con los descargos realizados. Todos los procesos que se realicen deben ser realizados con un soporte por escrito.	
Gerente Administrativa	Analiza los descargos a la luz del reglamento interno de trabajo y de acuerdo con el determina las medidas a tomar. Llamado de atención verbal Llamado de atención escrito Sanción disciplinaria por los días que sean necesarios.	Reglamento interno de trabajo
Jefe de recursos humanos Administrador vitrina	Notifica al empleado la decisión tomada. Reporta la novedad para la elaboración de la nómina.	Formato de Memorandos internos.
Jefe de recursos humanos/ Auxiliar administrativo	Archiva en el expediente del empelado todos los antecedentes del proceso disciplinario realizado (los descargos y la decisión tomada, pruebas demás documentos).	
<b>FIN DEL PROCEDIMIENTO</b>		

Sin embargo, no es suficiente este procedimiento existente dentro de la Empresa, ya que no contempla una segunda instancia, por lo que los trabajadores se pueden sentir en un estado de indefensión en lo que se refiere a la decisión tomada por una sola persona, al tiempo que las garantías que deben ser respetadas por el debido proceso en cierta medida se ven restringidas por esto.

Con el fin de que se respeten todos los derechos de los trabajadores y se ciña más a la ley, se pueden proponer las siguientes pautas:

- a) Que el trabajador que se considere afectado indebidamente por la medida que le impuso la Empresa, pueda manifestarlo con el fin de que sea reconsiderada por la misma autoridad que la implantó.

- b) Que tratándose de faltas que conlleven a la suspensión por un periodo igual o superior a 30 días, o al despido del trabajador, no sea solo una persona la que tome la decisión de imponer la medida disciplinaria, sino que, sea un Comité el encargado de esta labor, el cual esté compuesto por un número impar de miembros de la Empresa, en el cual debe estar representado el empleador, por medio de algunos directivos de esta, como también por el trabajador, bien sea por el líder del sindicato (si existe en la empresa) o un miembro que represente a los trabajadores, al igual que el Jefe de Recursos humanos y otros que se consideren que son de vital comparecencia.
- c) Que toda decisión tomada por el competente para imponer la sanción, sea susceptible de ser reconsiderada y de ser puesta en conocimiento de otra autoridad; lo que en otras palabras, quiere decir que se puedan dar los recursos de ley, es decir, la reposición y la apelación.

Se propone, según la falta y sanción en la que se incurre, el siguiente procedimiento sancionatorio:

- *Cuando un trabajador con su comportamiento se vea inmerso en una falta disciplinaria, su Jefe inmediato deberá:*
  - *Informar inmediatamente al Jefe de Recursos Humanos de la conducta del trabajador;*
  - *Acordar con este, la fecha de realización de la diligencia de Descargos, cuyo plazo máximo será de 24 horas, y por último;*
  - *Poner en conocimiento del trabajador, bien sea de manera verbal o de forma escrita, la falta en que se incurrió y la fecha de la realización de la diligencia de Descargos.*
- *El Jefe de Recursos Humanos será el encargado de llevar a cabo la diligencia de Descargos. Para ello contará con un formato de descargos que deberá contener :*
  - *La fecha y hora de inicio y finalización de la diligencia;*
  - *Los cargos que se le imputan;*

- *La sanción que se pretende imponer;*
  - *Los hechos que dieron lugar a la citación;*
  - *Las preguntas que se realicen al trabajador con su respectiva respuesta;*
  - *Las aclaraciones que quiera hacer el trabajador, y por último;*
  - *Las firmas de los presentes en la diligencia.*
- *Terminada la diligencia de descargos, el Jefe de Recursos Humanos, luego de verificar las respuestas del trabajador y las razones que expuso, deberá analizar e imponer la sanción que considere necesaria.*

*Cuando se pretenda imponer una sanción de suspensión que sea igual o superior a 30 días, o una sanción de despido, se pondrá en conocimiento de un Comité conformado por un número impar de representantes tanto de la Empresa como de los trabajadores, a saber, un directivo de la Empresa, un representante de los trabajadores, el jefe de recursos humanos; quienes se encargarán de evaluar la diligencia de descargos y si es procedente, imponer la sanción que se estime necesaria.*

- *Si el trabajador, después de impuesta la sanción, no está conforme con ella, podrá de manera escrita poner este hecho en conocimiento del Jefe de Recursos Humanos para que sea reconsiderada la medida disciplinaria. En todo caso, también podrá recurrir al Gerente Comercial, previa petición al Jefe de Recursos Humanos, quien hará las veces de segunda instancia, y deberá conocer tanto la diligencia de descargos como las razones por las que el trabajador considera que la medida no es justa y proporcional. De esta inconformidad se pronunciará en el término de xx días para dar una decisión definitiva de la medida disciplinaria.*

Valga decir que para darle más orden a los artículos, es necesario que se realice un Título que puede tener de nombre: DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO; Y que este título esté dividido en capítulos a saber, un Capítulo que se llame: *DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS*; otro: *DE LAS FALTAS*; El siguiente: *DE LAS SANCIONES*; y por último, *DEL PROCEDIMIENTO*.

### **8.2.3. DEMÁS DISPOSICIONES DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA CENTRO TAXIS S.A.**

Anteriormente se han dado las recomendaciones de los cambios que deben hacerse en el Reglamento Interno de Trabajo de Centro Taxis s.a. para ajustarlo más a la ley, y para que se adecúe a las necesidades tanto de la Empresa como de los trabajadores.

Es en esta medida, se sugirió una nueva forma de abarcar lo correspondiente a las faltas, sanciones y en general al procedimiento disciplinario dentro de la empresa, dándole más claridad a las formalidades y el respeto al debido proceso que debe existir en este tema.

Ahora, es necesario hacer alusión a las demás disposiciones que se encuentran consagradas en el Reglamento interno de Centro Taxis s.a., con el fin de que este sea optimizado y mejorado.

Así las cosas, se hará referencia en primer lugar a los primeros capítulos que pueden ser reestructurados y plasmados de otra manera, y a la organización de estos dentro del Reglamento.

En el primer artículo del Reglamento de Centro Taxis s.a., la empresa lo que trata de hacer es circunscribir a cierto territorio todas las normas que este contiene a sus trabajadores, de la siguiente manera:

#### **CAPITULO I**

**ART. 01-** El presente reglamento interno de trabajo prescrito por la empresa **CENTRO TAXIS S.A.** domiciliada en Bucaramanga para su casa principal con sucursales en Cúcuta y Barrancabermeja y las agencias establecidas o que se establezcan en el territorio colombiano y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la empresa como todo sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

Es necesario decir, que este artículo no propone los objetivos, fines y principios de la Empresa, como un tipo de presentación a los capítulos posteriores, por lo que, no conforma ni abarca la idea general que puede llegar a ser relevante en el Reglamento; por ello, se sugiere el siguiente texto:

## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE CENTRO TAXIS S.A.**

### **TÍTULO I GENERALIDADES**

#### **CAPÍTULO I OBJETIVO Y APLICACIÓN DEL REGLAMENTO**

**ARTÍCULO 1. OBJETO.-** *El presente Reglamento Interno de Trabajo, establece normas de carácter general que versan sobre el comportamiento laboral que deben observar todos los trabajadores de CENTRO TAXIS S.A. con la finalidad de mantener y fomentar la armonía en las relaciones laborales entre la empresa y sus trabajadores.*

**ARTICULO 2. APLICACIÓN.-** *Este reglamento está prescrito por la empresa CENTRO TAXIS S.A. domiciliada en Bucaramanga para su casa principal con sucursales en Cúcuta y Barrancabermeja y las agencias establecidas o que se establezcan en el territorio colombiano y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la empresa como todo sus trabajadores, haciendo parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador. Estas normas tienen fuerza vinculante para ambas partes.*

### **TÍTULO II DEL INGRESO CAPÍTULO I**

#### **REQUISITOS Y CONDICIONES**

**ARTÍCULO 3. CONDICIONES DE ADMISIÓN.-** *Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa CENTRO TAXIS S.A. debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:*

- a) *Cédula de Ciudadanía o tarjeta de identificación según el caso.*
- b) *Autorización escrita del Inspector de trabajo en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.*
- c) *Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.*
- d) *Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.*
- e)  *Demostrar mínimo dos años en la labor que aspira ejercer.*
- f) *Fotocopia del diploma de bachiller y/o de los títulos obtenidos de acuerdo a su nivel de preparación; o en su defecto certificación de la institución donde esté cursando sus estudios en caso de que esté adelantando alguno en el momento.*
- g) *Certificado judicial.*

*Si el cargo requiere que el aspirante entre sus funciones esté el de la movilización de vehículos, además de los expuestos anteriormente deberá presentar:*

- a) *Licencia de conducción vigente.*
- b) *Paz y salvo expedido por la Dirección de Tránsito sobre su licencia de conducción.*

**ARTÍCULO 4. SELECCIÓN DEL PERSONAL.-** *La necesidad de la Empresa determinará el ingreso de personal a esta, previa selección y evaluación de los postulantes, y se efectuará de acuerdo a la evaluación curricular y a los méritos de cada uno de ellos.*

En el campo de los contratos, el Reglamento Interno vigente, entra sin algún tipo de preámbulo a los contratos de aprendizaje, sin tener en cuenta la precisión de los demás contratos que se manejan en la Empresa, por lo que se recomienda un orden diferente para abordar los contratos en general. Así:

**TÍTULO III  
DE LOS CONTRATOS  
CAPÍTULO I  
GENERALIDADES**

**ARTÍCULO 5. CONTRATO ESCRITO.-** *Todo contrato de trabajo deberá realizarse por escrito.*

**ARTÍCULO 6. TIPOS DE CONTRATO.-** Según las necesidades, la Empresa llevará a cabo la modalidad de contrato que considere apta para suplir las exigencias del momento.

**ARTÍCULO 7. PERIODO DE PRUEBA.-** La empresa una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo. Dicho período no podrá exceder de (2) dos meses; y en los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

## **CAPÍTULO II DEL CONTRATO DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 8. REQUISITOS DEL CONTRATO DE TRABAJO.-** El contrato de trabajo deberá celebrarse en un término no mayor a los 15 días siguientes del ingreso del trabajador y contendrá como mínimo las siguientes estipulaciones:

- a) Lugar y fecha de celebración del contrato.
- b) Nombre e identificación del trabajador.
- c) Domicilio del trabajador.
- d) Fecha de ingreso y terminación del contrato.
- e) Cargo a desempeñar.
- f) Duración de la jornada de trabajo.
- g) Salario a devengar.
- h) Periodos de pago.
- i) Demás estipulaciones obligatorias según la ley.

## **CAPÍTULO III DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE**

Este capítulo en el Reglamento Interno vigente está bien abarcado, por lo que, sólo se trata de copiarlo al nuevo texto que se pretende introducir, cambiando simplemente la estructura y orden de este capítulo.

Refiriéndose a otro acápite hay que poner de presente el siguiente título con la intención de dar más orden al Reglamento:

**TÍTULO IV**  
**DE LA ADMINISTRACIÓN DEL PERSONAL**  
**CAPÍTULO I**  
**DE LA JORNADA DE TRABAJO**

Allí se transcribirá el artículo 13 del Reglamento, que aún se encuentra vigente en la empresa Centro Taxis, pero dando primero, una definición a jornada de trabajo, seguido de otro título que corresponderá al salario y las prestaciones sociales, con su respectiva definición, ya que este no las consagra.

**ARTÍCULO XX: DEFINICIÓN.-** *Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar sus servicios a la Empresa de conformidad al cargo y las labores por las que fue contratado. El trabajador se encontrará a disposición del empleador desde el momento que corresponda iniciar su jornada de trabajo en conformidad a su horario de trabajo.*

**CAPÍTULO II**  
**DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO**

**ARTÍCULO XX. DEFINICIÓN.-** *El trabajo suplementario o de horas extras es todo trabajo que se realice fuera del horario ordinario, ya sea antes del inicio de la jornada o después de esta, y en todo caso el que excede de la máxima legal.*

**ARTÍCULO XX. TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO.-** *El trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.). El trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).*

Los demás artículos versarán de las tasas y liquidaciones del trabajo suplementario, de las vacaciones, de los días de descanso, de los permisos y licencias, del pago del salario, y en general lo ya contenido en el Reglamento, haciendo precisiones de estructura y orden.

Además de los títulos referentes a las obligaciones y prohibiciones de las partes, orden jerárquico, el acoso laboral, vigencia, entre otros.

Por otra parte, hay que hacer alusión a las normas de higiene, medidas de seguridad, riesgos profesionales, accidente de trabajo y demás disposiciones afines.

Es así como un título debe versar sobre la seguridad e higiene ocupacional y dar las pautas y definiciones necesarias, así:

**TÍTULO XX**  
**DE LA SALUD DEL TRABAJADOR**  
**CAPÍTULO XX**  
**DE LA SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL**

**ARTÍCULO XX. SEGURIDAD INTEGRAL.-** *La Empresa debe asegurarse de las condiciones de seguridad con el objetivo de se protejan tanto todas las instalaciones, equipos y bienes dentro de esta, como la integridad y salud de los trabajadores.*

**ARTÍCULO XX. GARANTÍA DE SEGURIDAD.-** *La Empresa debe garantizar la seguridad de los trabajadores en el lugar de trabajo, además de los lugares a los que el trabajador se desplace con el fin de cumplir con sus labores, buscando que no se materialicen accidentes de trabajo ni enfermedades por la ocupación, haciendo que exista el mínimo riesgo posible para que ello ocurra.*

**ARTÍCULO XX. MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL.-** *Sin excepción alguna, todo trabajador debe adoptar y cumplir con todas las medidas de seguridad e higiene ocupacional que la Empresa exija dependiendo de su cargo, con el fin de que se salvaguarde la integridad personal de los trabajadores. Además, todos los trabajadores deberán informar a la Empresa de manera inmediata cualquier acto o lugar que consideran inseguro, a fin de tomar las medidas respectivas.*

**ARTÍCULO XX. IMPLEMENTOS DE PROTECCIÓN.-** *La Empresa dotará a los trabajadores que lo requieran, de los implementos de protección necesarios para llevar a cabo las labores diarias de su cargo, para resguardar su vida y salud. Dichos implementos serán de obligatorio uso y deberán ser cuidados y protegidos con el fin de conservarlos, siendo preservados bajo la responsabilidad del trabajador que los utiliza.*

**ARTÍCULO XX. INCUMPLIMIENTO.-** *El trabajador que incumpla con las medidas de seguridad e higiene ocupacional dispuestas por la Empresa, poniendo en riesgo su integridad personal o la de los demás trabajadores y bienes de la Empresa, acarreará una sanción según lo establezca la Empresa.*

**PARÁGRAFO.-** *El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del programa de salud ocupacional de la Empresa, faculta al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, respetando los derechos de defensa. (D. 1295/94, art. 91).*

## **CAPÍTULO XX DEL SERVICIO MÉDICO**

### **ARTÍCULO XX. AFILIACIÓN.-**

En este capítulo se pondrá lo relativo a los artículos 34 a 42 de manera más organizada.

Con las disposiciones finales quedará completo el reglamento interno de trabajo a sugerir.

### **8.2.4. PUBLICACIÓN Y PUESTA EN VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

Para culminar la modificación de reglamento interno de trabajo, hay que referirse a la forma de su entrada en vigencia.

Siendo éste un cambio unilateral, es decir, que las modificaciones son presentadas por parte del empleador a los trabajadores, hay que traer a colación

la Ley 1429 de 2010, que en su artículo 17 modificó el artículo 119 del Código Sustantivo de Trabajo, así:

“El Empleador publicará en cartelera de la empresa el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación.

La organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar al empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

Si no hubiere acuerdo el inspector del trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará objeciones si las hubiere y ordenará al empleador realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales el empleador realizará los ajustes so pena de incurrir en multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo legal mensual vigente”.

También hay que decir que desde la expedición de esta ley, no es un deber de la empresa remitir el proyecto del Reglamento Interno de trabajo, o sus modificaciones al Inspector de Trabajo.

El autor Alexander Coral Ramos, respecto a la notificación del Reglamento a los trabajadores, aduce lo siguiente:

“Lo importante es la notificación a los trabajadores de las modificaciones para que tengan efectos jurídicos ante ellos.

O sea, así el Reglamento de Trabajo haya sido creado con toda la extensa y desgastante ritualidad que existía hasta finales del año 2010, si en este momento el empleador quiere modificar parte o todo el reglamento interno de trabajo, lo hace directamente, eso sí, para que pueda aplicarse su nuevo contenido es

necesario que previamente haya notificado al trabajador de dicho cambio y fije los cambios en sitio visible.”<sup>65</sup>

También afirma que:

“La forma más fácil para que tengan eficacia ante todos los trabajadores las modificaciones que se hagan (o el nuevo reglamento si lo hace, o porque crea uno nuevo dejando sin efectos el anterior), es que el empleador saque cuantas copias sea necesarias, para entregar a cada trabajador y le haga firmar a cada uno de ellos la constancia de recibido (quedando notificado cada trabajador), sin olvidar que además de lo anterior, debe publicarse el nuevo reglamento o su modificación en dos lugares de la empresa. Haciendo los dos pasos anteriores, la modificación o el nuevo reglamento entran en vigencia y con todos los efectos jurídicos inmediatamente” .<sup>66</sup>

En esta medida, se recomienda a la empresa CENTRO TAXIS S.A., que para que el nuevo Reglamento Interno de Trabajo que se pretende introducir tenga efecto jurídico sobre los trabajadores, debe ser publicado dos veces en lugares visibles de cada uno de los pisos que tenga la empresa, para que sean conocidos por los trabajadores, y que además, se les dé a estos un ejemplar del Reglamento.

Esto con el afán de suplir la falencia que se presenta de manera visible en la empresa, pues, es complicado encontrar un ejemplar del Reglamento Interno que rige en este momento a la empresa; por lo que con este sencillo procedimiento se puede estar sobre la base de la legalidad, además de la publicidad que debe considerarse esencial en este tipo de temas.

Con esta recomendación se da por terminado el acápite de Reglamento Interno de Trabajo que se pretendió abarcar durante la práctica jurídica dentro de la empresa CENTRO TAXIS S.A., esperando haber abarcado la temática de manera teórica y práctica, además de haber aportado los conocimientos adquiridos a servicio de la empresa.

---

<sup>65</sup> CORAL, Alexander. Guía Avanzada de Derecho Laboral & Seguridad Social En: actualicese.com. Tercera Edición. Año 2012. . P. 64.

<sup>66</sup> CORAL, Alexander. Ibíd.

## **9. CONTRATACIÓN EN CENTRO TAXIS S.A.**

### **9.1. CONTRATO DE TRABAJO**

La contratación laboral que se realiza en una Empresa es de vital importancia, ya que esta conforma las pautas de la relación entre el trabajador y el empleador, y en esta medida, toma relevancia el análisis jurídico dentro de Centro Taxis s.a., pues si dichas pautas se encuentren estipuladas de manera clara y concreta habrá más armonía en el vínculo.

Para ello, en primera medida, se ha de recurrir a las actividades que se llevaron a cabo con el propósito de realizar una propuesta de contrato que sirviera a todos sus trabajadores.

Es así como se desplegó la acción de indagar cuáles son los cargos que existen dentro de la Empresa Centro Taxis s.a., yendo al Departamento de Recursos Humanos, donde se me puso en conocimiento los cargos, a saber:

- Administrador
- Alistador
- Almacenista
- Aprendiz SENA Administrativo
- Aprendiz SENA Taller
- Asesor Comercial
- Auxiliar Contable
- Auxiliar de Cartera
- Auxiliar de Taller
- Conductor
- Contabilidad
- Asesor de servicios
- Electricista
- Gerente Administrativo
- Gerente de Posventa
- Gerente General
- Gestor
- Jefe Comercial
- Jefe de Recursos Humanos

- Jefe de Taller
- Jefe de Transporte
- Mecánico
- Mensajero
- Alistador
- Oficios varios
- Secretaria Comercial
- Secretaria General
- Servicios Generales
- Técnico de Sistemas
- Tesorera

En igual medida, se me puso de presente las diferentes cláusulas que se usan dependiendo del cargo que ostente el trabajador, siendo impreso en el formato minerva que se usa dentro de la Empresa, que a todas luces tienden a ser repetitivas, así:

- **CLÁUSULAS PARA TODOS LOS TRABAJADORES:**

**CLÁUSULAS ADICIONALES:**

**PRIMERA:** EL TRABAJADOR AUTORIZA AL PATRONO PARA QUE A LA TERMINACION DEL CONTRATO POR CUALQUIER CAUSA SE LE DESCUENTE DEL VALOR DE SU SALARIO, PRESTACIONES SOCIALES O INDEMINIZACIONES QUE SE CAUSEN, LAS SUMAS QUE LE DEBA POR LOS PRESTAMOS DEBIDAMENTE AUTORIZADOS, LO MISMO QUE EL VALOR DE LOS ELEMENTOS QUE LE LLEGUEN A FALTAR Y LOS DAÑOS QUE EN CUALQUIER FORMA CAUSE Y QUE SE DEBAN A SU DESCUIDO O NEGLIGENCIA.

**SEGUNDA:** EL EMPLEADO SE COMPROMETE A PARTICIPAR EN LAS CAPACITACIONES OFRECIDAS POR LA EMPRESA QUE FORMEN PARTE O NO DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL EN LA JORNADA LABORAL O FUERA DE ELLA.

**TERCERA. CONFIDENCIALIDAD:** EL TRABAJADOR, CONOCE Y ACEPTA LA PROHIBICIÓN DE CEDER A CUALQUIER TITULO (GRATUITO O ONEROSO) LA INFORMACIÓN DESARROLLADA, SIENDO SU DISPOSICIÓN SOLO POSIBLE PREVIA AUTORIZACIÓN DE CENTRO TAXIS S.A.

- **CLÁUSULAS PARA LOS ALMACENITAS**

## **CLAUSULAS ADICIONALES:**

**PRIMERA:** LAS PARTES ACUERDAN QUE LOS AUXILIOS HABITUALES QUE EL EMPLEADOR ENTREGUE AL TRABAJADOR EN UNA O MAS DE LAS SIGUIENTES FORMAS: TRANSPORTE, ALIMENTACION, EDUCACION, SALUD, VIVIENDA, NO SERAN ELEMENTO CONSTITUTIVO DE SALARIOS, POR LO TANTO NO HARAN PARTE DEL INGRESO BASE DE COTIZACION PARA EL PAGO EL APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL NI DE PRESTACION SOCIAL ALGUNA, NI DE INDEMNIZACION DE NINGUNA CLASE, NI DE LA BASE PARA APORTES PARAFISCALES.

**SEGUNDA :** EL TRABAJADOR AUTORIZA AL PATRONO PARA QUE A LA TERMINACION DEL CONTRATO POR CUALQUIER CAUSA SE LE DESCUENTE DEL VALOR DE SU SALARIO, PRESTACIONES SOCIALES O INDEMNIZACIONES QUE SE CAUSEN, LAS SUMAS QUE LE DEBA POR LOS PRESTAMOS DEBIDAMENTE AUTORIZADOS, LO MISMO QUE EL VALOR DE LOS ELEMENTOS QUE LE LLEGUEN A FALTAR Y LOS DAÑOS QUE EN CUALQUIER FORMA CAUSE Y QUE SE DEBAN A SU DESCUIDO O NEGLIGENCIA.

**TERCERA:** EL EMPLEADO SE COMPROMETE A PARTICIPAR EN LAS CAPACITACIONES OFRECIDAS POR LA EMPRESA QUE FORMEN PARTE O NO DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL EN LA JORNADA LABORAL O FUERA DE ELLA.

**CUARTA. CONFIDENCIALIDAD:** EL TRABAJADOR, CONOCE Y ACEPTA LA PROHIBICIÓN DE CEDER A CUALQUIER TITULO (GRATUITO O ONEROSO) LA INFORMACIÓN DESARROLLADA, SIENDO SU DISPOSICIÓN SOLO POSIBLE PREVIA AUTORIZACIÓN DE CENTRO TAXIS S.A.

**QUINTA:** FORMA PARTE INTEGRAL DE ESTE CONTRATO LAS SIGUIENTES COMISIONES :

**1 % ANTES DE IVA POR MANO DE OBRA FACTURADA A CLIENTES DE TALLER.**

**1 % ANTES DE IVA POR REPUESTOS VENDIDOS Y FACTURADOS A CLIENTES DE TALLER .**

- **CLÁUSULAS PARA LOS CONDUCTORES**

## **CLAUSULAS ADICIONALES:**

**PRIMERA:** LAS PARTES ACUERDAN QUE LOS AUXILIOS HABITUALES QUE EL EMPLEADOR ENTREGUE AL TRABAJADOR EN UNA O MAS DE LAS SIGUIENTES FORMAS: TRANSPORTE, ALIMENTACION, EDUCACION, SALUD, VIVIENDA, NO SERAN ELEMENTO CONSTITUTIVO DE SALARIOS, POR LO TANTO NO HARAN PARTE DEL INGRESO BASE DE COTIZACION PARA EL PAGO EL APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL NI DE PRESTACION SOCIAL ALGUNA, NI DE INDEMNIZACION DE NINGUNA CLASE, NI DE LA BASE PARA APORTES PARAFISCALES.

**SEGUNDA:** EL TRABAJADOR SERA RESPONSABLE DE LOS DAÑOS DEL VEHICULO, PÉRDIDA DE HERRAMIENTAS, ELEMENTOS DEL VEHÍCULO Y DE LAS MULTAS Y SANCIONES QUE IMPONGAN AL VEHICULO LAS AUTORIDADES DE TRANSITO Y TRANSPORTE QUE SE DEBAN A SU DESCUIDO O NEGLIGENCIA.

**TERECERA:** EL TRABAJADOR AUTORIZA AL PATRONO PARA QUE A LA TERMINACION DEL CONTRATO POR CUALQUIER CAUSA SE LE DESCUENTE DEL VALOR DE SU SALARIO, PRESTACIONES SOCIALES O INDEMINIZACIONES QUE SE CAUSEN, LAS SUMAS QUE LE DEBA POR LOS PRESTAMOS DEBIDAMENTE AUTORIZADOS, LO MISMO QUE EL VALOR DE LOS ELEMENTOS QUE LE LLEGUEN A FALTAR, LOS VALORES QUE CORRESPONDAN A MULTAS IMPUESTAS POR LAS AUTORIDADES DE TRANSITO Y TRANSPORTE Y LOS DAÑOS QUE EN CUALQUIER FORMA LE CAUSE AL VEHICULO QUE SE DEBAN A SU DESCUIDO O NEGLIGENCIA.

**CUARTA:** EL EMPLEADO SE COMPROMETE A PARTICIPAR EN LAS CAPACITACIONES OFRECIDAS POR LA EMPRESA QUE FORMEN PARTE O NO DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL EN LA JORNADA LABORAL O FUERA DE ELLA.

- **CLÁUSULAS PARA LOS ASESORES COMERCIALES**

**CLAUSULA ADICIONAL:**

**PRIMERA:** FORMA PARTE INTEGRAL DE ESTE CONTRATO LAS COMISIONES Y EL VALOR QUE SE CANCELA DE ACUERDO A LA REFERENCIA QUE SE ESTA DISCRIMINANDA EN LA HOJA ANEXA.

**SEGUNDA:** LAS PARTES ACUERDAN QUE LOS AUXILIOS HABITUALES QUE EL EMPLEADOR ENTREGUE AL TRABAJADOR EN UNA O MAS DE LAS SIGUIENTES FORMAS: TRANSPORTE, ALIMENTACION, EDUCACION, SALUD, VIVIENDA, NO SERAN ELEMENTO CONSTITUTIVO DE SALARIOS, POR LO TANTO NO HARAN PARTE DEL INGRESO BASE DE COTIZACION PARA EL PAGO EL APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL NI DE PRESTACION SOCIAL ALGUNA, NI DE INDEMNIZACION DE NINGUNA CLASE, NI DE LA BASE PARA APORTES PARAFISCALES.

**TERCERA :** EL TRABAJADOR AUTORIZA AL PATRONO PARA QUE A LA TERMINACION DEL CONTRATO POR CUALQUIER CAUSA SE LE DESCUENTE DEL VALOR DE SU SALARIO, PRESTACIONES SOCIALES O INDEMINIZACIONES QUE SE CAUSEN, LAS SUMAS QUE LE DEBA POR LOS PRESTAMOS DEBIDAMENTE AUTORIZADOS, LO MISMO QUE EL VALOR DE LOS ELEMENTOS QUE LE LLEGUEN A FALTAR Y LOS DAÑOS QUE EN CUALQUIER FORMA CAUSE Y QUE SE DEBAN A SU DESCUIDO O NEGLIGENCIA.

**CUARTA:** EL EMPLEADO SE COMPROMETE A PARTICIPAR EN LAS CAPACITACIONES OFRECIDAS POR LA EMPRESA QUE FORMEN PARTE O NO DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL EN LA JORNADA LABORAL O FUERA DE ELLA.

**QUINTA. CONFIDENCIALIDAD:** EL TRABAJADOR, CONOCE Y ACEPTA LA PROHIBICIÓN DE CEDER A CUALQUIER TITULO (GRATUITO O ONEROSO) LA INFORMACIÓN DESARROLLADA, SIENDO SU DISPOSICIÓN SOLO POSIBLE PREVIA AUTORIZACIÓN DE CENTRO TAXIS S.A.

- **CLÁUSULAS PARA LOS MECÁNICOS**

**CLAUSULA ADICIONAL:**

**PRIMERA:** LAS PARTES ACUERDAN QUE LOS AUXILIOS HABITUALES QUE EL EMPLEADOR ENTREGUE AL TRABAJADOR EN UNA O MAS DE LAS SIGUIENTES FORMAS: TRANSPORTE, ALIMENTACION, EDUCACION, SALUD, VIVIENDA, NO SERAN ELEMENTO CONSTITUTIVO DE SALARIOS, POR LO TANTO NO HARAN PARTE DEL INGRESO BASE DE COTIZACION PARA EL PAGO EL APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL NI DE PRESTACION SOCIAL ALGUNA, NI DE INDEMNIZACION DE NINGUNA CLASE, NI DE LA BASE PARA APORTES PARAFISCALES.

**SEGUNDA :** EL TRABAJADOR AUTORIZA AL PATRONO PARA QUE A LA TERMINACION DEL CONTRATO POR CUALQUIER CAUSA SE LE DESCUENTE DEL VALOR DE SU SALARIO, PRESTACIONES SOCIALES O INDEMNIZACIONES QUE SE CAUSEN, LAS SUMAS QUE LE DEBA POR LOS PRESTAMOS DEBIDAMENTE AUTORIZADOS, LO MISMO QUE EL VALOR DE LOS ELEMENTOS QUE LE LLEGUEN A FALTAR Y LOS DAÑOS QUE EN CUALQUIER FORMA CAUSE Y QUE SE DEBAN A SU DESCUIDO O NEGLIGENCIA.

**TERCERA:** EL EMPLEADO SE COMPROMETE A PARTICIPAR EN LAS CAPACITACIONES OFRECIDAS POR LA EMPRESA QUE FORMEN PARTE O NO DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL EN LA JORNADA LABORAL O FUERA DE ELLA.

**CUARTA :** FORMA PARTE INTEGRAL DE ESTE CONTRATO LAS COMISIONES MENCIONADAS A CONTINUACION :

**VALOR POR MANO DE OBRA FACTURADA A VEHICULOS INTERNOS \$ 5.000**

**VALOR POR MANO DE OBRA FACTURADA A VEHICULOS CLIENTES \$ 5.000**

- **CLÁUSULAS PARA JEFE DE VENTAS**

**CLAUSULA ADICIONAL:**

**PRIMERA:** FORMA PARTE INTEGRAL DE ESTE CONTRATO LAS COMISIONES Y EL VALOR QUE SE CANCELA DE ACUERDO A LA REFERENCIA QUE SE ESTA

DISCRIMINANDA EN LA HOJA ANEXA.

**SEGUNDA:** LAS PARTES ACUERDAN QUE LOS AUXILIOS HABITUALES QUE EL EMPLEADOR ENTREGUE AL TRABAJADOR EN UNA O MAS DE LAS SIGUIENTES FORMAS: TRANSPORTE, ALIMENTACION, EDUCACION, SALUD, VIVIENDA, NO SERAN ELEMENTO CONSTITUTIVO DE SALARIOS, POR LO TANTO NO HARAN PARTE DEL INGRESO BASE DE COTIZACION PARA EL PAGO EL APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL NI DE PRESTACION SOCIAL ALGUNA, NI DE INDEMNIZACION DE NINGUNA CLASE, NI DE LA BASE PARA APORTES PARAFISCALES.

**TERCERA :** EL TRABAJADOR AUTORIZA AL PATRONO PARA QUE A LA TERMINACION DEL CONTRATO POR CUALQUIER CAUSA SE LE DESCUENTE DEL VALOR DE SU SALARIO, PRESTACIONES SOCIALES O INDEMNIZACIONES QUE SE CAUSEN, LAS SUMAS QUE LE DEBA POR LOS PRESTAMOS DEBIDAMENTE AUTORIZADOS, LO MISMO QUE EL VALOR DE LOS ELEMENTOS QUE LE LLEGUEN A FALTAR Y LOS DAÑOS QUE EN CUALQUIER FORMA CAUSE Y QUE SE DEBAN A SU DESCUIDO O NEGLIGENCIA.

**CUARTA:** EL EMPLEADO SE COMPROMETE A PARTICIPAR EN LAS CAPACITACIONES OFRECIDAS POR LA EMPRESA QUE FORMEN PARTE O NO DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL EN LA JORNADA LABORAL O FUERA DE ELLA.

**QUINTA.** CONFIDENCIALIDAD: EL TRABAJADOR, CONOCE Y ACEPTA LA PROHIBICIÓN DE CEDER A CUALQUIER TITULO (GRATUITO O ONEROSO) LA INFORMACIÓN DESARROLLADA, SIENDO SU DISPOSICIÓN SOLO POSIBLE PREVIA AUTORIZACIÓN DE CENTRO TAXIS S.A.

En definitiva, estas cláusulas se refieren a las comisiones, los auxilios habituales que no forman parte del ingreso base de cotización, los descuentos que se pueden hacer exigibles al trabajador, las capacitaciones a las que debe asistir el trabajador y la confidencialidad que este debe tener con las labores que desempeña.

Esto deja entrever los beneficios de realizar un nuevo formato de contrato de trabajo que se adecue a las condiciones reales del trabajador y que dependan de las funciones y cargos que lleve a cabo.

Por esta razón, se recomienda personalizar el contrato de trabajo y anexar las cláusulas pertinentes en cada caso, pudiendo realizar enseguida del formato que se anexará más adelante, las respectivas funciones y facultades en los diferentes Departamentos.

Pese a esta sugerencia, la Gerente Comercial de la Empresa, quiere que el formato de contrato para el trabajador sea único, es decir, que este pueda hacerse valer a todos los trabajadores sin importar el oficio para el cual fueron o van a ser contratados.

Es así como se dispone el siguiente formato de contrato de trabajo para los trabajadores de la Empresa Centro Taxis s.a.:

**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO**

<b>DATOS DEL EMPLEADOR</b>	<b>DATOS DEL TRABAJADOR</b>
<p align="center"><b>CENTRO TAXIS S.A.</b></p> <p align="center">Nit. Número 804002724-1</p>	<p align="center">XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX</p> <p align="center">C.C. XXXXXX de XXXXX</p>
<p><b>DOMICILIO DEL EMPLEADOR:</b></p> <p>Kra 30 #63-20 Puerta Del Sol, <b>Bucaramanga- Santander</b></p>	<p><b>DOMICILIO DEL TRABAJADOR:</b></p> <p align="center">XXX</p> <p align="center"><b>FECHA DE INGRESO:</b></p> <p align="center">XXXXXXXXXXXXXXXXXX</p> <p align="center"><b>FECHA DE TERMINACIÓN:</b></p> <p align="center">XXXXXXXXXXXXXXXXXX</p>
<p><b>SALARIO MENSUAL:</b></p> <p align="center">XXXXXXXXXXXXXXXXXX M/CTE (\$XXXXXXXXXXM/CTE)</p> <p><b>PERIODOS DE PAGO:</b></p> <p align="center">MES VENCIDO</p>	<p><b>CARGO U OFICIO QUE DESEMPEÑARA EL TRABAJADOR:</b></p> <p align="center">XXX</p>

Entre los suscritos **XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX** mayor de edad, identificado con cédula de ciudadanía número **XXXXXXX** de **XXXXX**, domiciliado en **xxxxxxxxxxx**, actuando en nombre propio y quien en adelante se denominará **EL TRABAJADOR**, por una parte y, por la otra **CENTRO TAXIS S.A.**, identificada con el Nit. Número 804002724-1, Representada Legalmente por **CHRISTIAN FERNANDO SALAZAR HERNÁNDEZ**, identificado con cedula número 13´719.117 de Bucaramanga – Sder., domiciliado en la ciudad de Bucaramanga y quien para los efectos del presente documento se denominará **EL EMPLEADOR**, acuerdan celebrar el presente contrato laboral el cual se regirá por las siguientes cláusulas:

**PRIMERA.- OBJETO.** Teniendo en cuenta que los administradores de las sucursales están subordinados a la Gerencia General de la sociedad la cual desarrolla labores en la sede principal ubicada en la ciudad de Bucaramanga nomenclatura Kra 30 #63-20 Puerta Del Sol, **Bucaramanga- Santander**; en relación con la actividad propia del trabajador, éste las ejecutará dentro de las modalidades que se relacionan en escrito anexo al presente contrato y que forma parte integral del mismo a tres (03) folios constituyéndose en claras obligaciones del **TRABAJADOR** para con **EL EMPLEADOR**.

**SEGUNDA.- VALOR.** Como contraprestación por su labor, **EL EMPLEADOR** pagará **AL TRABAJADOR** un salario por valor de **XXXXXXXX DE PESOS MCTE (\$XXXXX)** a mes vencido. **PARÁGRAFO: EL EMPLEADOR** pagará **AL TRABAJADOR** el valor del 0.20% de la facturación antes de impuestos de vehículos en el mes, 1% de la facturación antes de impuestos de repuestos y mano de obra en el mes.

**TERCERA. -** Las partes expresamente acuerdan que lo que recibe el trabajador o llegue a recibir en el futuro adicional a su salario ordinario, ya sean beneficios o auxilios habituales u ocasionales, tales como alimentación, habitación, vestuario, auxilio de movilización, viáticos, gastos de representación, bonificaciones ocasionales o cualquier otra que reciba durante la vigencia de este contrato de

trabajo en dinero o en especie, no constituyen salario y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales.

**CUARTA.-** Entre las partes queda establecido que: a) En la remuneración indicada en la cláusula anterior queda incluido el pago de los servicios prestados por el trabajador en el término de duración del presente contrato, más la remuneración por concepto de recargo nocturno; b) Si el empleador no autoriza laborar en día domingo o festivo, no tendrá derecho el trabajador a sobre remuneración alguna, en caso de laborarse. C) Ningún salario en especie es suministrado por el empleador. d) De existir obligación económica del trabajador en favor del empleador, autoriza aquél a éste, desde ahora, a efectuar las correspondientes deducciones en cualquier tiempo, sin que sea necesaria orden escrita especial, pues el presente contrato la suple. e) El trabajador, por la misma naturaleza del cargo contratado, está excluido de la regulación en materia de jornada máxima legal. En consecuencia, deberá laborar el número de horas que sean necesarias para el normal funcionamiento de sus funciones. En tal sentido, no habrá lugar al reconocimiento de horas extras en los casos que sobrepase el límite legal. f) **Al trabajador le queda prohibido:** 1- Retener dineros; 2- Hacer efectivo cheques recibidos para o a nombre del empleador a menos que exista autorización por escrito para cada uno de ellos; 3- Autorizar o ejecutar operaciones que afecten los intereses del empleador; 4- Negociar bienes o mercancías del empleador en provecho propio; 5- Retirar o permitir retirar, sin autorización para ello, elementos, máquinas, útiles o mercancía, de las instalaciones donde labora, de propiedad del empleador; 6- Desarrollar actitudes nocivas que puedan afectar los intereses del empleador o su reputación; 7- Presentar cuentas de gastos no realizados o sobre facturados. **PARÁGRAFO.-** El Gerente no podrá otorgar, aceptar o suscribir títulos valores de contenido crediticio en nombre de la sociedad cuando falte la correspondiente contraprestación cambiaria a favor de ella, a menos que sea expresamente autorizada por la Junta Directiva .

**QUINTA:** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el presente contrato, por cualquiera de las partes, las expresadas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con las modificaciones introducidas por el artículo 7°. Del decreto 2351 de 1965.

**SEXTA:** Aunque el lugar de trabajo es el indicado en este contrato, las partes pueden acordar que el mismo se presta en sitio diferente, siempre que las condiciones laborales del trabajador no se desmejoren o se disminuya su remuneración o le cause perjuicio. De todos modos, corren por cuenta del empleador los gastos que ocasione dicho traslado.

**SÉPTIMA:** El trabajador desde ahora acepta los cambios de oficio que decida el empleador, siempre que sus condiciones laborales se mantengan, se respeten sus derechos y no le causen perjuicios.

**OCTAVA:** Podrán las partes convenir, expresa o tácitamente, repartir las horas de la jornada ordinaria en la forma permitida por el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, teniendo en cuenta que las secciones de descanso entre las jornadas de trabajo no se computan dentro de la misma, conforme lo prescribe el artículo 167 del mismo código.

**NOVENA:** El presente contrato será a término fijo inferior a un año, tendrá un duración de tres (03) meses contados a partir del día doce (12) de mayo de dos mil catorce (2014) hasta el día quince (15) de agosto de dos mil quince (2014). Las partes acuerdan un periodo de prueba de dieciocho (18) días, que no es superior a la quinta parte del término inicial de este contrato ni excede dos meses. En caso de prórrogas o nuevo contrato entre las partes se entenderá que no hay nuevo periodo de prueba. Durante este periodo tanto el empleador como el trabajador, podrán terminar el contrato en cualquier momento en forma unilateral, de conformidad con el artículo 78 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7º de la ley 50 de 1990. El presente contrato se entenderá renovado por un término inicial al pactado, si antes de la fecha del vencimiento ninguna de las partes avisare por escrito la terminación de no prorrogarlo, con una antelación no inferior a treinta (30) días. **PARÁGRAFO: PRÓRROGA.** El presente contrato se entenderá prorrogado por un término de tres (03) meses a menos que **EL EMPLEADOR** manifieste **AL TRABAJADOR** por escrito su intención de no continuarlo o prorrogarlo por un término igual o superior al inicial.

**DÉCIMA:** El presente contrato reemplaza y deja sin efecto cualquier otro contrato verbal o escrito, que se hubiera celebrado entre las partes con anterioridad.

**DÉCIMO PRIMERA:** Cualquier modificación al presente contrato debe efectuarse por escrito y anotarse a continuación de su texto.

**DÉCIMO TERCERA: Preaviso.** Las partes de común acuerdo establecen, que la suscripción de este contrato suple la obligación por parte del **EMPLEADOR** de dar anuncio **AL TRABAJADOR(A)** de la no renovación de su contrato de acuerdo a lo preceptuado en el numeral segundo (2º) del artículo 46 del Código Sustantivo de Trabajo modificado por el artículo 3º de la Ley 50 de 1990, es decir, treinta (30) días antes a la terminación de éste contrato, entendiéndose por consiguiente, realizado en todos sus efectos legales.

**DÉCIMO CUARTA:** Confidencialidad. EL TRABAJADOR se compromete a mantener la confidencialidad sobre toda la información provista y generada por EL EMPLEADOR en relación con el objeto del presente contrato, la cual se considerara de carácter privado y no podrá revelarse a personas ajenas sin autorización previa, expresa y escrita por parte del EMPLEADOR.

**DÉCIMO QUINTA:** Domicilio contractual. Para todos los efectos legales, el domicilio contractual será la ciudad de Cúcuta – Norte de Santander y las notificaciones serán recibidas por las partes en las siguientes direcciones: por **EL TRABAJADOR** en XXXXXXXXX de Cúcuta –N.S. **EL EMPLEADOR** en la Kra 30 #63-20 Puerta Del Sol, **Bucaramanga**- Santander.

De conformidad con lo anterior, las partes suscriben el presente documento en dos o más ejemplares del mismo tenor y valor, a los cinco (05) días del mes de mayo del año dos mil catorce (2014) en la ciudad de Bucaramanga.

**CHRISTIAN FERNANDO SALAZAR HERNÁNDEZ**

Gerente CENTRO TAXIS S.A,

Nit. Número 804002724-1

EL EMPLEADOR

**XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX**

C.C.xxxxx de xxxxx

EL TRABAJADOR

### **9.1.1. DIFERENCIAS DE CONTRATO A TÉRMINO FIJO Y A TÉRMINO INDEFINIDO.**

Además de lo planteado anteriormente, según lo solicitado por la empresa, se plasmará a continuación un parangón de los contratos a término fijo y a término indefinido, para que según esto, el empleador pueda hacer un estudio de cuál forma de contratación le sirve más a la empresa y de esta manera la pueda implementar en ella.

A continuación las diferencias encontradas en los dos tipos de contrato de trabajo:

**Tabla 2. Diferencias de contrato a término fijo e indefinido**

<b>CONTRATOS</b>	<b>TÉRMINO FIJO</b>	<b>TÉRMINO INDEFINIDO</b>
<b>DEFINICIÓN</b>	<p>El contrato laboral a término fijo es aquel contrato en el cual la persona que se obliga a prestar un servicio personal a otra, bajo la dependencia y subordinación para obtener una remuneración, cuenta con un tiempo determinado y estipulado para ello, es decir, que tiene un lapso límite en el cual va a cumplir las funciones que como trabajador le competen.</p>	<p>El contrato laboral a término indefinido es un contrato en el que la subordinación del trabajador frente al empleador se da sin establecer límites para la prestación de sus servicios; no existe una concertación acerca del tiempo en el que va a estar vinculado laboralmente.</p>
<b>DURACIÓN</b>	<p>Cuenta con un período de vigencia conocido de antelación por el trabajador y el empleador.</p> <p>Debe pactarse de forma expresa.</p>	<p>No existe duración cierta acordada entre las partes; no hay certeza del tiempo en el cual se va a laborar.</p> <p>Puede ser explícita o implícita, es decir, no es necesario mencionar que es un contrato a término indefinido, sino que este puede inferirse al no hacerse mención del mismo.</p>
<b>REQUISITOS SUSTANCIALES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El contrato debe realizarse por escrito.</li> <li>• Para la celebración de este contrato, la duración no puede superar los tres años.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El contrato puede llevarse a cabo de manera verbal o escrita.</li> <li>• No hay estipulación en la duración del contrato.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Debe existir una fecha cierta de inicio y terminación del contrato.</li> <li>• Si no existe aviso de no prórroga de alguna de las partes, es renovable indefinidamente por el lapso inicial pactado.</li> </ul>	
<p><b>INDEMNIZACIÓN</b></p>	<p>Cuando existe una terminación unilateral del contrato de trabajo sin que se probare justa causa, la indemnización varía, así:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:</b></li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.</li> <li>2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Para trabajadores que</li> </ul>	<p>En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días. <b>(Artículo 64 CST)</b></p>

	<p>devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales.</p> <p>1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.</p> <p>2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.</p> <p><b>(Artículo 64 CST)</b></p>	
<p><b>VENTAJAS PARA LOS TRABAJADORES</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se tiene seguridad respecto del tiempo contratado, ya que si cumplen con las obligaciones y ejecutan bien sus labores como trabajadores no podrán ser despedidos sin justa causa, so pena de pagar la debida indemnización, es decir, una estabilidad real.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crea estabilidad laboral, en el sentido que el trabajador tendrá la certeza de que el empleador solo podrá dar por terminado el contrato cuando exista alguna causal justa para ello; el trabajador tendrá vigente su contrato de trabajo mientras no haya justa causa de despido, o no existiendo causal sea despedido recibiendo indemnización.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La relación laboral se da por terminada por el simple hecho de terminar con el plazo pactado, sin</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crea la sensación de una buena relación con los trabajadores al no darles un límite de tiempo para</li> </ul>

<p><b>VENTAJAS PARA LA EMPRESA</b></p>	<p>que exista por esto un pago de indemnización.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se puede medir la eficacia y eficiencia del trabajador, para poder dar por terminado el contrato, o para renovar el mismo.</li> </ul>	<p>desempeñar sus labores dentro de la Empresa, lo que puede llegar a verse traducido en mayor productividad y eficiencia.</p>
<p><b>DESVENTAJAS PARA LA EMPRESA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Genera desgaste por parte de la Empresa al momento de tomar la decisión de renovar o no los contratos de trabajo, al tener presente las fechas para realizar el aviso al trabajador.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para no pagar la indemnización al trabajador, solo debe circunscribirse en las causales de terminación justa del contrato, por lo que es más difícil despedir a un trabajador.</li> </ul>
<p><b>Sin importar el tipo de contrato (fijo o indefinido) las ventajas se dan dependiendo de las necesidades que tenga la empresa al momento de contratar personal.</b></p>		

## **9.2. CONTRATO DE APRENDIZAJE**

También hay que decir, que en esta Empresa no solo se encuentra la vinculación por medio de contrato de trabajo, sino que existe un vínculo especial que nace de la relación del Empleador y el Aprendiz SENA, creándose el CONTRATO DE APRENDIZAJE, por lo que es necesario hacer ciertas precisiones respecto de este contrato.

### **9.2.1. CONSIDERACIONES JURÍDICO-TEÓRICAS Y CONCEPTUALIZACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE**

Según el artículo 30 de la Ley 789 de 2002 *“Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo”*, el contrato de aprendizaje es definido como *“una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.”*

Ello quiere decir que el contrato de aprendizaje no constituye en ninguna medida un contrato de trabajo, sino que, es un contrato de carácter especial mediante el cual el aprendiz recibe con el patrocinio de una empresa, la formación dada por una institución educativa, para que luego sean puestos en práctica los conocimientos adquiridos en ella dentro de la empresa.

En igual medida, el artículo 30 de la Ley 789 de 2002 anteriormente mencionado, recoge los elementos que caracterizan al contrato de aprendizaje, de la siguiente manera:

“Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

a) La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones en las que se refiere el presente artículo;

- b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal;
- d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.”

Además de decir el porcentaje con que deben ayudar las Empresas que patrocinan a los aprendices en las diferentes etapas, es decir, que en la parte lectiva deberán recibir el 50% de un salario mínimo, mientras que en su fase práctica tendrán que hacer un aporte del 100% del salario, por lo menos en lo que respecta al año 2014, según Resolución 0384 de 2014<sup>67</sup>, que en su artículo 1 establece: **ARTÍCULO 1o. APOYO DE SOSTENIMIENTO DE APRENDICES.** Fijar para el año 2014 el valor del apoyo de sostenimiento mensual de aprendices durante la fase práctica, en el ciento por ciento (100%) del salario mínimo mensual legal vigente establecido mediante Decreto número 3068 de 2013.”

Con el Decreto 933 de 2003 *“Por medio del cual se reglamenta el Contrato de Aprendizaje y se dictan otras disposiciones”* se introdujeron las formalidades a las que debe atender el contrato de aprendizaje, dando pautas de la información que debe contener este contrato, a saber:

- “1. Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4. Estudios, o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
6. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y

---

<sup>67</sup> Colombia. Ministerio de Trabajo. Resolución 384 de 2014.

práctica.

7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
8. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
9. La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos profesionales en la fase práctica y en salud en la fase lectiva y práctica.
10. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
11. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
12. Fecha de suscripción del contrato.
13. Firmas de las partes.”

Es así como para tener un formato de Contrato de Aprendizaje dentro de Centro Taxis s.a. se deberá mirar que cumpla por lo menos con estos requisitos, y que se adecúe a la necesidad de la empresa. Es por esto que el siguiente formato es adecuado para que sea usado por la Empresa, ya que cumple todas las exigencias del Decreto 933 de 2003.

A continuación se encuentra el formato de Contrato de Aprendizaje que fue encontrado como documento electrónico<sup>68</sup>:

### **CONTRATO DE APRENDIZAJE**

<b>EMPRESA</b>	
<b>NIT</b>	
<b>DIRECCION</b>	
<b>TELEFONO</b>	
<b>REPRESENTANTE LEGAL</b>	
<b>CARGO</b>	
<b>CEDULA NO.</b>	

<sup>68</sup>Contrato de aprendiz Sena. (en línea)  
<[https://sites.google.com/site/contrataciondeaprendices/contratacion-de-aprendices/Minuta\\_Contrato\\_Aprendizaje.doc?attredirects=0&d=1](https://sites.google.com/site/contrataciondeaprendices/contratacion-de-aprendices/Minuta_Contrato_Aprendizaje.doc?attredirects=0&d=1)> (Citado en junio de 2014).

NOMBRE APRENDIZ	
CEDULA O TARJETA IDENTIDAD	
FECHA NACIMIENTO	
DIRECCION	
TELEFONO	
CORREO ELECTRONICO	
ESTRATO	
FECHA INICIACIÓN CONTRATO	
FECHA TERMINACIÓN CONTRATO	
ESPECIALIDAD O CURSO	
No. DE GRUPO	
EPS DEL APRENDIZ	
ARP DEL APRENDIZ	

INSTITUCIÓN DE FORMACION:	
NIT:	
<b>SI ES SENA CENTRO DE FORMACION</b>	

## CLÁUSULAS

Entre los suscritos a saber-----, identificado con la cédula de ciudadanía No.----- de -----, actuando como Representante Legal de la Empresa ----- NIT ----- quien para los efectos del presente Contrato se denominará EMPRESA y -----

----- identificado con cédula de ciudadanía (o tarjeta de identidad) No.-----  
-----

Expedida en -----, quien para los efectos del presente contrato se denominará el APRENDIZ, se suscribe el presente Contrato de Aprendizaje, conforme a lo preceptuado por la Ley 789 de 2002 y de acuerdo a las siguientes cláusulas:

**PRIMERA.-** Objeto. El presente contrato tiene como objeto garantizar al APRENDIZ la formación profesional integral en la especialidad de \_\_\_\_\_ Grupo \_\_\_\_\_, la cual se impartirá en su etapa lectiva por el \_\_\_\_\_ (Centro de Formación Profesional SENA (o por la Institución Educativa donde el aprendiz adelanta sus estudios) mientras su etapa práctica se desarrollará en la EMPRESA.

**SEGUNDA.** Duración y Períodos de la Formación: La formación tiene un término de duración de \_\_\_\_\_ meses, comprendidos entre el \_\_\_D\_\_\_ de \_\_\_M\_\_\_ de \_\_\_A\_\_\_ fecha de iniciación de la formación y el D\_\_\_ de \_\_\_M\_\_\_ de \_\_\_A\_\_\_, fecha de terminación de la misma, en el \_\_\_\_\_; la cual se encuentra distribuida así: en UN (1) periodo(s) de enseñanza(s) en el \_\_\_\_\_ (SENA o INSTITUCION EDUCATIVA DE FORMACION), desde el \_\_\_D\_\_\_ de \_\_\_M\_\_\_ DE \_\_\_A\_\_\_ hasta el D\_\_\_ de \_\_\_M\_\_\_ de \_\_\_A\_\_\_ y UN (1) periodo(s) de práctica(s) en la EMPRESA desde el D\_\_\_ de \_\_\_M\_\_\_ de \_\_\_A\_\_\_ hasta el D\_\_\_ de \_\_\_M\_\_\_ de \_\_\_A\_\_\_, sucesivos y alternos. (No podrá excederse el término máximo de dos años contenido en el Artículo 30 de la Ley 789/02).

**TERCERA.-** Obligaciones.

1) **POR PARTE DE LA EMPRESA.-** En virtud del presente contrato la EMPRESA deberá: a) Facilitar al APRENDIZ los medios para que tanto en las fases Lectiva y Práctica, reciba Formación Profesional Integral, metódica y completa en la ocupación u oficio materia del presente contrato. b) Diligenciar y reportar al respectivo Centro de Formación Profesional Integral del SENA (o por la Institución Educativa donde el aprendiz adelanta sus estudios) las evaluaciones y certificaciones del APRENDIZ en su fase práctica del aprendizaje. C) Reconocer mensualmente al APRENDIZ, por concepto de apoyo económico para el aprendizaje, durante la etapa lectiva, en el SENA el equivalente al 50% de 1 s.m.l.v. y durante la etapa práctica de su formación el equivalente al 100% de 1 s.m.l.v. **PARAGRAFO.-** Este apoyo de sostenimiento no constituye salario en

forma alguna, ni podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales que recaigan sobre estos últimos. d) Afiliar al APRENDIZ, durante la etapa práctica de su formación, a la Aseguradora de Riesgos Profesionales \_\_\_\_\_ (ARP manejada por la empresa para su planta de personal), de conformidad con lo dispuesto por el artículo 30 de la Ley 789 de 2002. E) Afiliar al APRENDIZ y efectuar, durante las fases lectiva y práctica de la formación, el pago mensual del aporte al régimen de Seguridad Social correspondiente al APRENDIZ en ----- (Nombre de la EPS), conforme al régimen de trabajadores independientes, tal y como lo establece el Artículo 30 de la Ley 789 de 2002. Los pagos a la seguridad social (A.R.P. y E.P.S.) están a cargo en su totalidad por el empleador f) Dar al aprendiz la dotación de seguridad industrial, cuando el desarrollo de la etapa práctica así lo requiera, para la protección contra accidentes y enfermedades profesionales.

2) **POR PARTE DEL APRENDIZ.-** Por su parte se compromete en virtud del presente contrato a: a) Concurrir puntualmente a las clases durante los periodos de enseñanza para así recibir la Formación Profesional Integral a que se refiere el presente Contrato, someterse a los reglamentos y normas establecidas por el respectivo Centro de Formación del SENA ( o de la Institución Educativa donde el aprendiz adelanta sus estudios), y poner toda diligencia y aplicación para lograr el mayor rendimiento en su Formación. B) Concurrir puntualmente al lugar asignado por la Empresa para desarrollar su formación en la fase práctica, durante el periodo establecido para el mismo, en las actividades que se le encomiende y que guarde relación con la Formación, cumpliendo con las indicaciones que le señale la EMPRESA. En todo caso la intensidad horaria que debe cumplir el APRENDIZ durante la etapa práctica en la EMPRESA, no podrá exceder de 8 horas diarias y 48 horas Semanales.(según el acuerdo 000023 de 2.005) c) Proporcionar la información necesaria para que el Empleador lo afilie como trabajador aprendiz al sistema de seguridad social en salud en la E.P.S., que elija.

**CUARTA.-** Supervisión. La EMPRESA podrá supervisar al APRENDIZ en el respectivo Centro de Formación del SENA (o en el Centro Educativo donde estuviere adelantando los estudios el aprendiz), la asistencia, como el rendimiento académico, a efectos de verificar y asegurar la real y efectiva utilización del tiempo en la etapa lectiva por parte de este. El SENA supervisará al APRENDIZ en la EMPRESA para que sus actividades en cada periodo práctico correspondan al programa de la especialidad para la cual se está formando.

**QUINTA.-** Suspensión. El presente contrato se podrá suspender temporalmente en los siguientes casos: a) Licencia de maternidad. b) Incapacidades debidamente

certificadas. c) Caso fortuito o fuerza mayor debidamente certificado o constatado  
d) Vacaciones por parte del empleador, siempre y cuando el aprendiz se encuentre desarrollando la etapa práctica. Parágrafo 1º. Esta suspensión debe constar por escrito. Parágrafo 2º Durante la suspensión el contrato se encuentra vigente, por lo tanto, la relación de aprendizaje está vigente para las partes (Empresa y Aprendiz).

**SEXTA.-** Terminación. El presente contrato podrá darse por terminado en los siguientes casos: a) Por mutuo acuerdo entre las partes. B) Por el vencimiento del término de duración del presente Contrato. C) La cancelación de la matrícula por parte del SENA de acuerdo con el reglamento previsto para los alumnos. D) El bajo rendimiento o las faltas disciplinarias cometidas en los periodos de Formación Profesional Integral en el SENA o en la EMPRESA, cuando a pesar de los requerimientos de la Empresa o del SENA, no se corrijan en un plazo razonable. Cuando la decisión la tome la Empresa, esta deberá obtener previo concepto favorable del SENA. E) El incumplimiento de las obligaciones previstas para cada una de las partes.

**SEPTIMA.-** Relación Laboral. El presente Contrato no implica relación laboral alguna entre las partes, y se regirá en todas sus partes por el artículo 30 y s.s. de la ley 789 de 2002. Declaración Juramentada. El APRENDIZ declara bajo la gravedad de juramento que no se encuentra ni ha estado vinculado con la EMPRESA o con otras EMPRESAS en una relación de aprendizaje. Así mismo, declara que no se encuentra ni ha estado vinculado mediante una relación laboral con la EMPRESA.

**OCTAVA.-** El presente contrato de aprendizaje rige a partir de D\_\_ de \_\_M\_\_ de \_\_A\_\_ y termina el D\_\_ de \_\_M\_\_ de \_\_A\_\_ fecha prevista como terminación de la etapa productiva que se describe en la cláusula segunda de este contrato. Para efectos de lo anterior, firman a los D\_\_ de \_\_M\_\_ de \_\_A\_\_

**LA EMPRESA**

**EL APRENDIZ**

## 10. CRONOGRAMA ACTIVIDADES

ACTIVIDADES.	Primer mes				ACTIVIDADES	Segundo mes				ACTIVIDADES	Tercer mes				ACTIVIDADES	Cuarto mes			
	1	2	3	4		1	2	3	4		1	2	3	4		1	2	3	4
Capacitación, Conocimiento y diagnóstico de la Empresa					Análisis jurídico del Reglamento Interno de la Empresa.					Estudio de la contratación existente en Centro Taxis s.a.					Disposicione s finales del Reglamento Interno de Trabajo.				
Diagnóstico de la contratación laboral de la Empresa y del Reglamento Interno.					Estudio de las faltas, sanciones y proceso disciplinario en el Reglamento Interno en general y en la Empresa.					Implementación de modelos de contratos de trabajo y de aprendizaje.					Distinción de contratación a término fijo e indefinido.				
					Sugerencias al proceso disciplinario existente en el Reglamento Interno de la Empresa.					Sugerencias al cambio de Reglamento Interno.									

## 11. CONCLUSIONES

Para poder realizar la práctica jurídica empresarial en la empresa CENTRO TAXIS S.A., fue necesario adoptar un convenio entre ésta y la Universidad, con el fin de adecuar espacios para los estudiantes, teniendo como objetivo primordial el de poner en práctica los conocimientos adoptados en la Academia, y así lograr que la modalidad de trabajo de grado cumpla con el objetivo social que debe ser inherente a este, además de adquirir experiencia para la vida laboral después de obtener el título profesional.

La práctica empresarial desarrollada en CENTRO TAXIS S.A. fue una gran experiencia académica, ya que por medio de ésta se logró tener una idea de lo que significa hacer parte de una empresa, con funciones determinadas y objetivos jurídicos claros, adquiriendo nuevos conocimientos en el área laboral.

El trabajo que se llevó a cabo en materia de Reglamento Interno de trabajo dentro de la empresa, requirió un análisis previo del reglamento que viene rigiendo a la empresa, y un estudio de las diferentes posturas que podrían adoptarse en él según la ley, y esto permitió que el resultado final, es decir, la propuesta de modificación del Reglamento fuera ajustada a derecho.

La propuesta está siendo evaluada por los directivos de la empresa, quienes decidirán si la puesta en vigencia de este puede ser posible; valga decir, que los pronósticos son positivos, ya que con la modificación se lograría crear un verdadero procedimiento disciplinario, que fue la falencia más importante de la empresa, y también la preocupación más grande de la empleadora.

Además de ello, en materia de contratación laboral se hizo un estudio de las diferentes cláusulas que existen, y se sugirió realizar un modelo de contrato más personalizado y no un contrato Minerva, como se viene haciendo dentro de la empresa.

Hay que decir que en este tema, se logró efectuar un modelo más acorde a la necesidad de la empresa, y hacer el estudio de los diferentes tipos de contratos, viendo cuál se ajustaba más a la necesidad de CENTRO TAXIS S.A., pero que, la Gerente Comercial de la empresa, quien tenía la intención de realizar el cambio de contratación, no permitió que fueran personalizados según los cargos que existían, y las diferentes funciones que desempeñaba cada uno de ellos, por lo que la labor se vio limitada por esta orden; aun así, se consiguió producir cambios. También hay que decir que no se me permitió ver las hojas de vida de todos los trabajadores de la empresa, sino que se limitaron a darme una sola minuta de contrato y un documento de Word donde estaban las diferentes cláusulas que

introducen en el formato dependiendo del cargo, y que ya están expuestas en este documento.

Con el desarrollo de las tareas asignadas por la empresa, se logró cumplir con los objetivos que la empresa tenía con la práctica jurídica empresarial, al tiempo de que se pudo cumplir con los objetivos propios de la práctica; esto fue posible gracias a la colaboración de la empresa, en especial de la abogada María Angélica Pulido Ramos.

## BIBLIOGRAFIA

- CAMPOS, Domingo, Derecho laboral Colombiano. Temis, Bogotá.
- GUERRERO, Guillermo, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Leyer, Bogotá, 7ª ED. 2011.
- URIBE URIBE, Rafael. Socialismo de Estado. En: conferencia pronunciada (23, Octubre: Bogotá) Memorias. Bogotá D.C.: 1904.
- MACHICADO, Jorge. Derecho del Trabajo, Sucre, Bolivia: USFX, Universidad San Francisco Xavier, 2010.
- BARONA BETANCOURT, Ricardo. Principios del derecho laboral en el sistema jurídico colombiano. En: Criterio Jurídico Garantista. Enero- Junio 2010. Año 2- No. 2. P. 253.
- BUEN, Néstor de, Derecho del Trabajo, 2a. Ed., México, Porrúa, 1977, p.74.
- CORAL, Alexander. Guía Avanzada de Derecho Laboral & Seguridad Social En: actualicese.com. Tercera Edición. Año 2012. . P. 64.
- Colombia. Código Sustantivo de Trabajo.
- Colombia. Presidencia de la República. Decreto 3466 de 1982.
- Colombia. Presidencia de la República. Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950. Artículo 104.
- Colombia. Congreso de la República. Ley 1438 de 2011.
- Colombia. Congreso de la República. Código Civil de 1887.

- Colombia. Ministerio de Trabajo. Resolución 384 de 2014.
- Colombia. Corte Constitucional, Sentencia C-934/04 M.P. RODRIGO ESCOBAR GIL.
- Colombia. Corte Constitucional. Sentencia C-107 de 14 de Febrero de 2002. M.P. CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ.
- Colombia. Corte Constitucional. Sentencia T-222 de 1992. Magistrado Ponente Ciro Angarita Barón.
- Colombia. Corte Constitucional. Sentencia T-457 de 14 de Julio de 1992. M. P. CIRO ANGARITA BARÓN.
- Colombia. Corte Constitucional. Sentencia C-614/09. M.P. JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB.
- Colombia. Corte Constitucional. Sentencia C-386/00. M.P. ANTONIO BARRERA CARBONELL.
- Colombia. Corte Constitucional. Sentencia C-377/11. M.P. HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO.
- Colombia. Corte Constitucional. Sentencia C-263/11. M.P. JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB.
- Colombia. Corte Constitucional. Sentencia C-645/11 M.P. GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO.
- Colombia. Corte Constitucional. Sentencia 892/09. M.P. LUIS ERNESTO VARGAS SILVA.
- Colombia. Corte Constitucional. Sentencia T-546/00. M.P. VLADIMIRO NARANJO MESA.
- Colombia. Corte Constitucional. Sentencia T-605/99. M.P. ALFREDO BELTRÁN SIERRA.

- Colombia. Corte Constitucional. Sentencia T- 170/99. M.P. JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO.
- Colombia. Corte Constitucional. Sentencia C-478/07. M.P. RODRIGO ESCOBAR GIL.
- Colombia. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia de julio 18 de 1985.
- Colombia. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia de julio 18 de 1985.
- Colombia. Corte Suprema de Justicia. Sentencia No. 115. Septiembre 26 de 1991. Sala Plena.
- Colombia. Circular única de la Superintendencia de Industria y Comercio.
- PERÚ. Decreto Supremo N° 003-97-TR. Artículo 25.
- CÁMARA DE COMERCIO DE CÚCUTA. (En línea) <<http://www.cccucuta.org.co/secciones-100-s/mec-altern-solucion-conflic.htm>> (citado en enero de 2014).
- CORTE CONSTITUCIONAL. La Jurisprudencia de la Corte Constitucional frente a la creación del trabajo formal (en línea). <<http://www.corteconstitucional.gov.co/viencuentro/conferencia%20gemma.php>> (citado en enero de 2014).
- SURA. (en línea) <<http://www.arlsura.com/index.php/component/content/article/59-centro-de-documentacion-anterior/gestion-de-la-salud-ocupacional-/336--sp-31925>> (Citado en abril de 2014).
- COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO FINCOMERCIO. Procedimiento para la aplicación de una sanción disciplinaria. (en línea). <<https://www.fincomercio.com/pdf/Instructivo%20Procesos%20Disciplinarios.pdf>> (Citado en mayo de 2014)

- WELDT UMAÑA, Anderson. Comentarios sobre el principio de proporcionalidad en materia de derechos fundamentales laborales. (En línea) < <http://www.ubo.cl/icsyc/wp-content/uploads/2011/09/10-weldt.pdf>> P. 245. (Citado en mayo de 2014).
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. R119 - Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963. (En línea) <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R119](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R119)> (Citado en mayo de 2014).
- MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES. Formato de Reglamento Interno de Trabajo. (En línea) < <http://www.relacioneslaborales.gob.ec/biblioteca/>> (Citado en mayo de 2014).
- Contrato de aprendiz Sena. (en línea) <[https://sites.google.com/site/contrataciondeaprendices/contratacion-de-aprendices/Minuta\\_Contrato\\_Aprendizaje.doc?attredirects=0&d=1](https://sites.google.com/site/contrataciondeaprendices/contratacion-de-aprendices/Minuta_Contrato_Aprendizaje.doc?attredirects=0&d=1)> (Citado en junio de 2014).

**ANEXO A: PROPUESTA DEL AUTOR DE LA PRÁCTICA DEL REGLAMENTO  
INTERNO DE TRABAJO CENTRO TAXIS S.A.**