

**APOYO JURÍDICO EN LA OFICINA DE TALENTO HUMANO DE RAMBAL
S.A.S. EN LO REFERENTE A LA MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO
INTERNO Y A LOS MODELOS DE CONTRATACIÓN DE LA COMPAÑÍA**

MARY JULIETH BARRIOS BUSTOS

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
BUCARAMANGA
2017**

**APOYO JURÍDICO EN LA OFICINA DE TALENTO HUMANO DE RAMBAL
S.A.S. ESPECIALMENTE EN LO REFERENTE A LA MODIFICACIÓN DEL
REGLAMENTO INTERNO Y A LOS MODELOS DE CONTRATACIÓN DE LA
COMPAÑÍA**

MARY JULIETH BARRIOS BUSTOS

Trabajado de grado para optar al título de Abogado

Director:

FERNANDO RUEDA PINILLA

Abogado

Tutora:

FIDELIA CASTELLANOS ORTEGA

Administradora de Empresas

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
BUCARAMANGA**

2017

DEDICATORIA

“Porque todas las cosas proceden de él,
y existen por él y para él.
¡A él sea la gloria por siempre! Amén”

Romanos 11:36

Por tu gracia y por tu amor, durante estos 23 años; a ti, el primer lugar, por siempre. Te amo con mi vida, Dios.

AGRADECIMIENTOS

A mi mami, mi polo a tierra, por su amor inagotable y sin restricción. Te amo má, gracias por tu esencia, por ser, por existir y por estar siempre presente. A papi, mi amigo, mi felicidad, mis alas; gracias por enseñarme a volar sin miedo y tan alto como quiero. Deseo tenerlos por siempre, juntos, por ustedes soy, y a ustedes dedico todos mis sueños cumplidos.

A mi compañero de camino, mi número 10, mi orgullo, mi motor; te amo Sebas, hasta el cielo que ni tú, ni yo conocemos.

A mis amigos, por su lealtad; a Linda, mi mejor amiga, por su alegría e incondicionalidad de tantos años; a Carmen, por su fé, y amor a Dios; a Fabio por llegar con su luz y por cada palabra sabia.

A mi alma mater, por estos cinco maravillosos años, mi UIS, porque el sentido de pertenencia va más allá, de lo que pueden imaginar; a RAMBAL S.A.S, por ser el último peldaño de esta escalera, por acogerme y poner su voto de confianza en mí, como profesional; a la UNAM y por ende a México, por enseñarme que el techo se lo pone uno y que a donde quiera que vaya, a ninguna de las almas que encontré allí, podré olvidar.

A quienes hicieron parte de mi pasado bonito y de quienes conservo sus vestigios, dado que me forjaron, me construyeron y gracias a ello, en parte, hoy soy; a quienes, viven en mi presente, al aquí, al ahora y al nosotros.

Al futuro proliferante e indescriptible, al venidero.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	12
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
2. OBJETIVOS.....	16
2.1 OBJETIVO GENERAL	16
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	16
3. METODOLOGÍA	18
4. ALCANCE DEL TRABAJO.....	21
5. INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN.....	23
5.1 HISTORIA DE LA EMPRESA	23
5.2 DATOS DE LA EMPRESA.....	24
5.3 OBJETO SOCIAL	25
5.4 ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA	25
5.5 ÁREA EN LA QUE SE REALIZÓ LA PRÁCTICA.....	27
5.6 MISIÓN	27
5.7 VISIÓN.....	28
5.8 VALORES CORPORATIVOS	28
5.9 PRODUCTOS Y SERVICIOS	29
6. MARCOS DE REFERENCIA	30
6.1 MARCO DE ANTECEDENTE HISTÓRICO	30
6.1.1. Hitos históricos del derecho laboral. Partiendo de la idea, que.....	30
6.1.1.1 Los Colegios de los Artesanos:.....	31
6.1.1.2 La Era de la Prohibición.....	32
6.1.1.3 La Era de la Tolerancia	33
6.1.1.4 La Era de la Reglamentación.....	34

6.1.2 Principios rectores del derecho laboral colombiano	38
6.2 MARCO DE ANTECEDENTES JURÍDICOS	40
6.2.1 Bloque de constitucionalidad	40
6.2.2 Trascendencia normativa	49
6.2.3 Desarrollo jurisprudencial.....	66
6.3 MARCO TEÓRICO	69
6.4 MARCO CONCEPTUAL	73
7. DESARROLLO DE LA PRÁCTICA JURÍDICA EMPRESARIAL EN RAMBAL S.A.S.....	82
7.1. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	84
7.2 ACTIVIDADES REALIZADAS EN LA PRÁCTICA JURÍDICA	84
7.2.1 Analizar el Reglamento Interno que rige actualmente en RAMBAL S.A.S....	84
7.2.2 Modificación del Reglamento Interno	86
7.2.3 Asesorar sobre la importancia de la formalización de las relaciones laborales, derivadas del vínculo contractual entre la empresa y sus trabajadores	89
7.2.4 Ajuste de los modelos de contratos laborales, de acuerdo a la reglamentación jurídico colombiana.....	90
7.2.5 Elaboración, como acápite del Reglamento Interno la Política y el Manual de Protección de Datos Personales que garantice la salvaguarda y reserva de la información sensible que maneja la compañía, lo anterior atendiendo a las exigencias jurídicas que demanda el Estado a la Empresa	92
7.2.6 Exposición ante la Comunidad de RAMBAL S.A.S., la adopción del Reglamento Interno	95
7.3 INFORMES DEL DESARROLLO DE LA PRÁCTICA	96
7.3.1 Primer Informe. Periodo comprendido entre el 13 de diciembre de 2016 al 12 de enero de 2017.....	96
7.3.2 Segundo Informe. Periodo comprendido entre el 13 de enero y 12 de febrero de 2017.....	98
7.3.3. Tercer Informe. Periodo comprendido entre el 13 de febrero y el 12 de marzo de 2017.....	99

7.3.4. Cuarto Informe. Periodo comprendido entre el 13 de marzo y el 13 de abril de 2017.....	99
8. CONCLUSIONES	102
9. RECOMENDACIONES.....	105
BIBLIOGRAFÍA.....	107

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Cronograma de Actividades.....	84
Tabla 2. Segundo informe.....	99
Tabla 3. Tercer Informe.....	99
Tabla 4. Cuarto Informe.....	101

RESUMEN

TÍTULO: APOYO JURÍDICO EN LA OFICINA DE TALENTO HUMANO DE RAMBAL S.A.S. EN LO REFERENTE A LA MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO Y A LOS MODELOS DE CONTRATACIÓN DE LA COMPAÑÍA.*

AUTOR: BARRIOS BUSTOS Mary Julieth**

PALABRAS CLAVE: Reglamento interno de trabajo, debido proceso, Contratos laborales, contrato a término definido, contrato a término indefinido, acuerdo de confidencialidad, protección de datos personales.

DESCRIPCIÓN:

El proyecto, refleja la experiencia durante el desarrollo de la práctica jurídica empresarial en RAMBAL S.A.S., líder en la industria del plástico en Santander, con proyección comercial a nivel nacional e internacional, con más de 40 años de experiencia en el mercado. El objetivo general de este proyecto, se basó en brindar apoyo jurídico a la Oficina de Talento Humano de la empresa, en materia laboral, en la modificación del Reglamento Interno y en los modelos de contratación de la Compañía.

Ahora bien, con el desarrollo del proyecto, además de afianzar y poner en práctica los conocimientos adquiridos como estudiante de último año de Derecho y Ciencia Política, se logró, evidenciar, la importancia de la implementación del reglamento interno dentro de las empresas, tal cual como la ley lo ordena. Adicionalmente, se fortaleció la formalización de las relaciones contractuales, lo anterior en procura de los derechos que le asisten tanto a empleados como a empleadores.

Finalmente y para dar cumplimiento totalmente al desafío que se adoptó al constituirse esta práctica, se realizaron capacitaciones dirigidas a todos aquellos miembros que hacen parte de la comunidad de RAMBAL S.A.S., socializando los documentos realizados durante la gestión jurídica en la empresa, lo anterior, sin lugar a duda, refleja que todos los extremos que hicieron parte de este convenio de apoyo jurídico, se beneficiaran mutua y exitosamente.

* Trabajo de grado

** Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencia Política. Director: Fernando Rueda Pinilla, Abogado. Tutora: Fidelia Castellanos Ortega, Administradora de Empresas

ABSTRACT

TITLE: LEGAL SUPPORT IN THE OFFICE OF HUMAN TALENT OF RAMBAL S.A.S. WITH REGARD TO THE MODIFICATION OF THE INTERNAL REGULATIONS AND THE CONTRACTING MODELS OF THE COMPANY.*

AUTHOR: BARRIOS BUSTOS Mary Julieth**

KEY WORDS: Internal work regulations, due process, labor contracts, defined term contract, indefinite contract, agreement of confidentiality, protection of personal data.

DESCRIPTION:

The project reflects the experience gained during the development of business practice at RAMBAL S.A.S.; leader in the plastic industry in Santander, with commercial projection at national and international level, and more than 40 years of experience in the market. The overall objective of this project was to provide legal support to the company's Human Talent Office in labor matters, specifically in the modification of the Internal Regulations and in the Company's recruitment models.

However, with the development of the project, in addition to strengthening and putting into practice the knowledge acquired as a senior student in Law and Political Science, it was possible to highlight the importance of implementing internal regulations within companies, as it is As the law commands. In addition, the formalization of contractual relations was strengthened, the foregoing in pursuit of the rights that assist both employees and employers.

Finally, and in order to fully comply with the challenge that was adopted when this practice was established, training was given to all those members of the community of RAMBAL SAS, socializing the documents made during the legal management in the company. Doubtful, reflects that all the extremes that were part of this legal support agreement, will benefit each other and successfully.

* Degree work

** Faculty of Human Sciences. School of Law and Political Science. Director: Fernando Rueda Pinilla, Attorney. Tutor: Fidelia Castellanos Ortega, Business Administrator

INTRODUCCIÓN

La Empresa RAMBAL S.A.S se ha dedicado durante 42 años a prestar servicios en el sector Industrial, enfocada en la elaboración y distribución de accesorios plásticos para empaque, generando soluciones innovadoras de alto valor agregado de acuerdo a las necesidades y expectativas del mercado; certificada en el Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001 versión 2008, ISO 22000 y PAS 223 del Sistema de Gestión de Inocuidad. Actualmente se encuentra dentro de las 500 Empresas generadoras de desarrollo y Responsabilidad Social en Santander, contribuyendo así a la producción, confianza y bienestar de los trabajadores, proveedores y clientes que la conforman.

Dada su naturaleza, y las relaciones contractuales que sostienen con los candidatos a empleados, trabajadores, proveedores y clientes, es fundamental la aplicación del derecho laboral y comercial para el manejo de las mismas y el adecuado funcionamiento de la organización, siempre, priorizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de los individuos que la conforman.

Ahora bien, en la ejecución de las actividades que rigen el objeto social de RAMBAL S.A.S., se derivan desafíos cuya complejidad refleja la necesidad de revisar que aquellos procesos contractuales que lidera, estén blindados con el cumplimiento de los requisitos normativos y con la adecuada asesoría jurídica, lo anterior para evitar futuros conflictos en la jurisdicción; actualmente RAMBAL S.A.S. no cuenta con un Departamento Jurídico, situación que genera un reto mayor en la ejecución de la normativa legal, por lo tanto RAMBAL S.A.S. estima necesario el apoyo de un estudiante de derecho que coadyuve en el cumplimiento de las necesidades jurídicas que habitualmente sobrevienen, contando con un amplio campo de acción donde afianzara sin lugar a dudas conocimientos en derecho laboral y comercial principalmente.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿Es necesaria la realización de la práctica jurídica Empresarial en RAMBAL S.A.S. para brindar asesoría jurídica, apoyo y desarrollar las funciones en materia de derecho que le son propias al departamento de Talento Humano?

Con más de 42 años en el mercado, RAMBAL S.A.S., se ha consolidado como una de las empresas de mayor crecimiento en la Industria del Plástico del país, esta solidez además de ser fruto del esfuerzo y compromiso realizado por cada una de las personas que hacen parte de esta compañía, se debe a las políticas organizacionales que se han venido desarrollando en el interior de la empresa a lo largo de los años, políticas que buscan esencialmente la construcción de un ambiente saludable de quienes la conforman como el desarrollo armónico del objeto social de la empresa, es decir, la compañía ha reconocido la importancia de proporcionar las garantías legales en las relaciones laborales que se gestan y aunado a ello la eficacia en las cuestiones de producción y calidad del producto que se elabora, lo anterior se ha constituido sin lugar a dudas en la clave del éxito por el que actualmente atraviesa la empresa.

En este sentido y debido al crecimiento de la demanda de los productos que elabora RAMBAL S.A.S., ha aumentado el número de trabajadores, proveedores y clientes que la conforman, situación que genera mayores exigencias respecto a la protección, regulación legal, comercial y contractual de las relaciones que la empresa ostenta; tal es el caso de la reglamentación interna, de nada sirve tener la normativa de los derechos y deberes de los trabajadores y el empleador, que dispone el marco legal constitucional, si ésta no se aplica efectivamente. En consecuencia ha sido indispensable la constitución de un Reglamento Interno que organice, configure y determine las relaciones contractuales, sin embargo a la fecha, este requiere tanto de una revisión minuciosa como de una actualización

legal, dicho en otras palabras, existe la necesidad apremiante que la reglamentación interna se implemente de manera exegética respecto a la normativa laboral, previniendo que sobrevenga conflictos ante la jurisdicción, pues junto a ello, surgen problemáticas de costo económico, congestión y tiempo para los dos extremos, por lo tanto es menester efectivizar una vigilancia y control sobre cada actuación que realice la empresa en lo concerniente a las condiciones laborales de sus empleados.

En cuanto a las relaciones con los proveedores y clientes, la Oficina de Talento Humano de RAMBAL S.A.S., ha venido actualizando la contratación que esta exige, no obstante se ha reconocido que existen falencias en la regulación de la misma, dicho en otras palabras, la empresa se ha venido sujetando a ciertas costumbres comerciales que actualmente exigen un cambio de paradigma, así pues, se reconoce que las herramientas para el desarrollo de las políticas legales respecto a los sujetos señalados existen, la eficacia de estas consiste en la claridad de los procedimientos y aplicación de la norma para lograr hacer efectivas las garantías y derechos de los proveedores y clientes.

La iniciativa de esta práctica jurídico empresarial en RAMBAL S.A.S., persigue la consecución de la efectividad legal en la aplicación del derecho laboral, por consiguiente, se reconoce la necesidad de contar con el apoyo de un practicante jurídico que lleve la bandera dentro de la empresa en el desarrollo de su área, fortaleciendo los procedimientos de reglamentación interna y las formalidades contractuales de las relaciones laborales que exigen actualmente las disposiciones legales, objetivos que reflejan e insisten en la importancia del acompañamiento y supervisión exclusiva de un asesor jurídico que conozca el arte de interpretación de las normas, garantizando seguridad en la aplicación de los principios jurídicos en materia laboral.

2. OBJETIVOS

Para el desarrollo efectivo de la práctica jurídica empresarial, se establecen los siguientes objetivos:

2.1 OBJETIVO GENERAL

Brindar apoyo jurídico a la Oficina de Talento Humano de RAMBAL S.A.S., en materia laboral, en la modificación del Reglamento Interno y en los modelos de contratación de la Compañía.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

El objetivo general, se realizará apoyando la Oficina de Talento Humano de RAMBAL S.A.S. a través de los siguientes aspectos:

- Analizar el Reglamento Interno y los modelos de contratación laboral que rige actualmente en RAMBAL S.A.S.
- Modificar el Reglamento Interno de la Compañía de acuerdo a las disposiciones legales vigentes.
- Asesorar sobre la importancia de la formalización de las relaciones laborales, derivadas del vínculo contractual entre la empresa y sus trabajadores.

- Ajustar los modelos de contratos laborales, de acuerdo a la reglamentación jurídica colombiana.
- Elaborar, como acápite del Reglamento Interno la Política y el Manual de Protección de Datos Personales que garantice la salvaguarda y reserva de la información sensible que maneja la compañía, lo anterior atendiendo a las exigencias jurídicas que demanda el Estado a la Empresa.
- Exponer ante la Comunidad de RAMBAL S.A.S., la adopción del Reglamento Interno.

3. METODOLOGÍA

Se tendrá en cuenta las necesidades jurídicas que presenta actualmente la empresa, por ello es esencial dirigir el foco de la práctica al desarrollo prioritario del objetivo general y los seis objetivos específicos planteados con el fin de proponer soluciones que reflejen el estudio y trabajo que se ejecutará en la compañía.

En este escenario de ideas, se seguirá la estructura del cronograma de actividades asignadas y aprobadas por la Administradora de Empresas y Jefe de Talento Humano la Dra., Fidelia Castellanos, e cronograma, ha sido distribuido en cuatro (4) meses, equivalentes a dieciséis (16) semanas y a ciento veinte (120) días, contados a partir del aval del comité de grado.

Durante estos 4 meses, se presentará al director del proyecto designado por la Universidad en las fechas acordadas con él, los informes **correspondientes al desarrollo** del cronograma y el cumplimiento **progresivo** de los objetivos planteados.

- **Fundamentación.** En primera medida, es necesario realizar un análisis profundo y detenido de la estructura organizacional y la reglamentación interna de la empresa, con esto se manifiesta, que es de vital importancia, la familiarización con la organización jerárquica, la cadena de mando y las funciones básicas que desempeñan los trabajadores, así también de los documentos que de alguna manera, hacen parte del desarrollo del Reglamento Interno, hasta la fecha, los estatutos, acuerdos y toda la normativa legal colombiana, trascendente que influya en la regulación de las relaciones laborales de Rambal S.A.S., de acuerdo a su objeto social.

- **Modificación** Una vez estudiado el terreno de trabajo, es menester suplir las necesidades jurídicas de la compañía, las cuales ya han sido señaladas y constituyen el objeto esencial de la presente práctica, razón por la cual, se procederá a efectuar la modificación del Reglamento Interno, labor que será materializada de la mano del Profesional encargado de la tutoría. Para ello previamente se advertirá sobre las falencias y divergencias que existen entre el reglamento interno y las disposiciones legales que rigen actualmente en materia laboral.
- **Asesoría de la Contratación** Por otra parte y no siendo menos importante, RAMBAL S.A.S., ha expuesto la necesidad de obtener asesoría legal en cuanto la formalización de sus relaciones contractuales, en este sentido, esta etapa permitirá a la compañía confirmar la importancia de la formalización en derecho de las relaciones laborales que ostenta, dicho de otro forma, se plantearan estrategias que en primer lugar reflejen la falencias de la forma en que actualmente se pacta con la compañía y en segundo lugar se brindara dirección sobre las disposiciones de la normativa imperante en estos aspectos.
- **Evaluación y Modificación de la Contratación.** Se fijarán tiempos determinados en los cuales se realizará el estudio de la contratación interna, se plantearán soluciones dentro del campo del derecho en los temas que evidencien falencias, buscando mejorar las garantías de los dos extremos a través de las modificaciones pertinentes.
- **Creación de la Política y el Manual de Protección de Datos Personales.** Con el fin de lograr cumplir los objetivos de la empresa frente a la implementación de las políticas internas de manera integral, se realizará un estudio previo acerca de la Regulación de la Protección de Datos Personales, adicionalmente se procederá con la creación de la Política y el Manual que positivase de acuerdo a la norma legal los asuntos concernientes al tema.

- **Exposición y Capacitación a la Comunidad de RAMBAL S.A.S., de las nuevas Políticas Internas.** Finalmente, y con la autorización previa de los órganos al mando, se expondrán las nuevas políticas acogidas por la compañía, se construirá un escenario en donde la comunidad tendrá la posibilidad de formular sus preguntas y obtener las respuestas a los temas que se expongan.

4. ALCANCE DEL TRABAJO

El alcance de la práctica jurídica empresarial reposa en varios aspectos importantes que se han fijado de acuerdo a las necesidades jurídicas presentes en la empresa, inicialmente es evidente que el reglamento interno debe ser revisado y modificado, lo anterior atendiendo a los diversos cambios que operan actualmente en el marco legal colombiano, adicional a ello la revisión de la contratación es esencial en primer lugar para que se genere la confiabilidad y las garantías de los derechos constitucionales que como empresa tiene el deber de impartir, en segundo lugar y no menos importante para prever la solución de futuros conflictos ante la jurisdicción colombiana, es decir, si se cumple el propósito con la ejecución de la práctica se beneficiarían cada uno de los extremos que hacen parte de la empresa.

Así las cosas, se busca no solo surtir requisitos de forma y de fondo frente a la adopción de políticas legales internas, adicional a ello se pretende que las actuaciones legales que sean competencia de la coordinación de Talento Humano se ajusten a derecho, definitivamente esta actividad aportará para que los conocimientos académicos que se han fortalecido a lo largo de la academia, se apliquen en pro de la calidad y prestigio que como empleador RAMBAL SAS., se ha hecho merecedora.

Finalmente, la ejecución de esta práctica, no tiene distintos beneficiarios que la comunidad que integra RAMBAL S.A.S., desde el trabajador hasta el empleador, los clientes y proveedores que hacen parte del equipo con el que se quiere generar un cambio, y precisamente este cambio es el que influirá en mantener el éxito y posteriormente convertirse el valor agregado o el plus que hoy requiere a grandes voces la empresa, razón por la cual la práctica culminara con la capacitación a los trabajadores de RAMBAL S.A.S., promoviendo el conocimiento

de sus Derechos y Deberes dentro de la compañía, para ello es oportuno contar con el aval del empleador tras la finalización de la modificación del Reglamento, se tendrán en cuenta los aspectos fijados en el Reglamento Interno, Derechos, Deberes, Procesos Disciplinarios, y demás procedimientos que se contemplen, lo anterior se realiza con el objetivo de garantizar una defensa consciente y evitar el flagelo de las normas y los derechos reposados en el Reglamento, esta etapa se realizara junto con el tutor que está al tanto de la presente práctica.

5. INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN

5.1 HISTORIA DE LA EMPRESA

La Compañía fue constituida en el año de 1974 en Santa Fe de Bogotá D.C., por escritura pública No. 8209 de 1974/10/09 en la Notaria 04 de la misma ciudad, la sociedad para ese entonces se denominó “Industrias Rambal y Compañía Limitada”, sus creadores se propusieron fundar una empresa que atendiera una de las necesidades básicas de la industria del plástico, así que inicialmente se enfocaron en la creación, diseño y expendio de dosificadores o tapas plásticas para los productos de este mismo material, una vez se concretó este proyecto y luego de varios análisis sobre el domicilio de la compañía en 1976 fue trasladada a Piedecuesta Santander, no obstante en el año de 1994 y debido al incremento de la demanda y al auge que presentó la empresa, sus instalaciones se trasladan al Parque Industrial de Bucaramanga.

A lo largo de los años la empresa adquiere mayor solidificación en su objeto social y compromiso con el sector industrial, lo anterior se refleja en el inicio del proceso de implementación en ISO 9001 el cual termina en el año 2003, fecha en la cual se recibe la certificación del Sistema de Gestión de Calidad, este mismo año por Escritura Publica No. 1.732 de 1999/ 09/15 otorgada en la Notaria 39 de Santa Fe de Bogotá D.C., consta la transformación de la sociedad al tipo de las anónimas, bajo la denominación social de RAMBAL S.A.

La organización se ha preocupado por observar buenas prácticas tanto en el desarrollo de su objeto social como en la producción y excelencia de sus productos, en efecto, a partir del mes de octubre del año 2013 la empresa inició un

proceso de certificación en la norma ISO 22000 y PAS 223 Sistema de Gestión de Inocuidad obteniendo dicha certificación en diciembre de 2013.

Posteriormente, en el año 2014 la empresa cambia su denominación social a Rambal S.A.S., quien ahora es dirigida por el señor Raimund Ludwing Gerstner, Renate María Titz de Gerstner, y María Patricia Oviedo Nieves, personal altamente capacitado para la dirección y buen funcionamiento de la empresa, conviene subrayar que durante toda su existencia RAMBAL S.A.S., se ha caracterizado por su calidad, compromiso y responsabilidad empresarial, el respeto y el liderazgo, entre otros, son factores que han sido decisivos en el éxito que hoy afronta la compañía.

Hoy por hoy, RAMBAL S.A.S., se encuentra dentro de las 500 empresas generadoras de desarrollo y Responsabilidad Social de Santander, cuenta con Certificación en ISO 9001 versión 2008, adicionalmente está avalada por el SGS en Responsabilidad Social Empresarial, bajo la metodología SMETA- SEDEZ basada en los códigos de conducta.

5.2 DATOS DE LA EMPRESA

Nombre o razón social: RAMBAL S.A.S.
NIT: 860.041.662-1
Dirección: Calle F No. 71 Manzana E Parque Industrial,
Bucaramanga
Teléfono: (7) 6761476
Actividad económica: Fabricación de artículos de plástico N.C.P.

5.3 OBJETO SOCIAL

Por Acta No. 85 de fecha 2014/11/21 de Asamblea Extraordinaria de Accionistas, consta: Reforma de Estatutos, articulo no. 3, Objeto Social: La Sociedad tendrá como objeto principal las siguientes actividades:

- La industria, comercio, importaciones y exportaciones en materiales y artículos plásticos o de metal, artesanías, artículos eléctricos, electrónicos, electrodomésticos, desodorantes, insecticidas y, en general todos los productos utilizables en otras industrias, en los hogares y en los equipos de transporte.
- Servicio de asesoría técnica a las industrias del plástico, de la metalmecánica y del caucho.

5.4 ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA

La Organización de RAMBAL S.A.S. está organizada de la siguiente manera:

- **JUNTA DIRECTIVA:** Esta en el primer orden Jerárquico de la empresa, la conforman tres accionistas principales y un suplente, encargada de conceder autorización al gerente en asuntos relevantes y de mayor cuantía que afecten a la compañía.
- **GERENCIA GENERAL:** La conforma el Representante Legal de la Empresa, quien cuenta con un respaldo de revisoría fiscal el cual constituye un organismo de control de la compañía.

- **DIRECCIONES:** encontramos siete direcciones especializadas en diversos campos:

- a. Dirección de Sistemas
- b. Dirección Técnica
- c. Dirección Comercial
- d. Dirección de Operaciones
- e. Dirección de Salud Ocupacional
- f. Dirección de Recursos Humanos
- g. Dirección de Administración

- **JEFES Y COORDINACIONES:**

- a. Coordinación de Sistemas
- b. Coordinación de Servicios Técnicos
- c. Coordinación de Mantenimiento
- d. Coordinación de Compras y Suministro
- e. Coordinación de Comercio Exterior
- f. Coordinación de Producción
- g. Coordinador de Logística
- h. Coordinador de Salud Ocupaciones y Gestión Ambiental

- i. **COORDINADOR DE GESTIÓN HUMANA Y BIENESTAR LABORAL**

- j. Coordinación de Tesorería

- k. Coordinación de Contabilidad

Cada una de las coordinaciones está conformada por profesionales expertos en el área a la que pertenecen, o con el personal altamente capacitado para realización de las funciones que el área requiere.

5.5 ÁREA EN LA QUE SE REALIZÓ LA PRÁCTICA

La presente práctica empresarial se ejercerá en el área de Talento Humano, coordinada por la Administradora de Empresas Fidelia Castellanos Ortega. Esta oficina es la encargada de manejar todas las relaciones laborales que surgen en la empresa, especialmente las de empleador- trabajador, esta oficina se encarga tanto de reportar las necesidades de los trabajadores como de velar por el cumplimiento de sus derechos y deberes, garantizando el respeto por las políticas legales internas vigentes en la compañía.

5.6 MISIÓN

Desarrollamos soluciones de empaque innovadoras de alto valor agregado e acuerdo a las expectativas del mercado. Promoviendo la mejora continua, el desarrollo del talento humano, la excelencia logística, operativa y de servicio en la producción y comercialización de accesorios plásticos para empaque soportados en las alianzas estratégicas, el Sistema de Gestión de la Calidad e inocuidad. Contribuyendo así a la productividad, confianza y bienestar de nuestros clientes, para el logro de relaciones comerciales duraderas con un crecimiento sostenible para los socios, proveedores, colaboradores y clientes. Con prácticas comerciales transparentes bajo un marco de responsabilidad social empresarial.

5.7 VISIÓN

Ser reconocidos para el 2018 como la más confiable opción para nuestro mercado objetivo, en la elaboración y distribución de accesorios plásticos para empaque, destacándose por su innovación, competitividad, alta calidad de inocuidad.

5.8 VALORES CORPORATIVOS

Los siguientes valores orientan el desarrollo del objeto social de Rambal S.A.S.:

- **Integridad:** Actuar siempre dentro de la ética.
- **Honestidad:** Fuerza que impulsa a toda persona a dar lo mejor de sí mismo.
- **Responsabilidad:** Es la disposición interior a asumir el compromiso con las actividades que desarrollo.
- **Seguridad:** Ausencia de peligro, de daño o de riesgo: la seguridad en el trabajo es un derecho del trabajador.
- **Eficiencia:** Es la forma como utilizamos adecuadamente nuestros recursos organizacionales y personales, en la búsqueda de los mejores resultados.
- **Confianza:** Seguridad que se tiene en sí mismo y en los demás.
- **Respeto:** Es aprender a escuchar al otro y valorar sus opiniones

- **Liderazgo:** Capacidad de influir deliberadamente en la conducta de los demás en bien de la organización
- **Compañerismo:** Que todos los miembros de un grupo aporten lo mejor de sí en función del equipo y de la organización
- **Felicidad:** Encontrar satisfacción conmigo mismo en todos los aspectos de la vida.

5.9 PRODUCTOS Y SERVICIOS

RAMBAL S.A.S., presta servicios en el sector industrial, al sector del Plástico, para ello se enfoca en el diseño y construcción de una variedad de dosificadores, conocidos comúnmente en el mercado como las tapas que sellan productos plásticos, tales como la lecherita, las salsas, entre otros.

A nivel nacional esta empresa no tiene una competencia fuerte frente a la prestación del mismo servicio, sin embargo, en la Capital, Bogotá, se sitúa la única compañía que realiza la misma actividad económica en el país, que a comparación con RAMBAL S.A.S., esta no cuenta con el mismo nivel y categoría de demanda del producto que hoy por hoy la compañía tiene.

- **Clientes**

Actualmente RAMBAL S.A.S., cuenta con más de 40 clientes nacionales y 20 internacionales, lo anterior no es más que la muestra y el reflejo de la calidad y responsabilidad en el diseño y la entrega de los productos, anualmente la demanda aumenta, lo que, sin duda alguna, manifiesta el éxito de la compañía.

6. MARCOS DE REFERENCIA

6.1 MARCO DE ANTECEDENTE HISTÓRICO

Han sido diversos los hechos que se atribuyen al origen y desarrollo del derecho laboral, por ello, se pretende precisar, a través de este acápite, los hitos históricos más importantes, que han sobrevenido a esta área del derecho, lo anterior, con el ánimo de construir un panorama general y suficiente, que evidencie el estudio y el conocimiento de los sucesos y alcances que se presentan en la materia, los cuales han permitido forjar un concepto básico de esta rama del derecho, indispensable, para desempeñar la práctica jurídica empresarial en RAMBAL S.A.S.

6.1.1. Hitos históricos del derecho laboral. Partiendo de la idea, que

La historia del derecho en general y del derecho del trabajo en particular, resulta importante porque el derecho se constituye de los sistemas jurídicos del pasado y al mismo tiempo es un asiento para la construcción de los nuevos sistemas jurídicos.¹

Se iniciará con la descripción de un antecedente fundamental, la aportación de Roma, a la organización del trabajo, la cual va “más allá de su trascendencia política, militar, jurídica y artística²”:

¹ SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo. La Nueva Era del Derecho del Trabajo, la Era de la Flexibilidad, P. 376. Soberanes Fernández José Luis, “Reflexiones sobre la vinculación entre historia del derecho y el derecho comparado”, en Estudios en homenaje al doctor Héctor Fix- Zamudio en sus treinta años de investigador de las ciencias jurídicas, tomo II, p 1281. Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/188/22.pdf>

² DE BUEN LOZANO, Néstor. El trabajo antes de la revolución industrial, P. 15. Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/4.pdf>

6.1.1.1 Los Colegios de los Artesanos: Relacionados con la Industria de Guerra, serían los tignarri (carpinteros); los aerarii (obreros del bronce y cobre) y tibicines (tocadores de flauta) o cornicines (de trompeta), cada oficio formaba una centuria, dividida interiormente entre jóvenes y ancianos (juniores-seniores³).

El estudio refleja, que la organización del Imperio Romano se hizo a través de colegios, en cuando a la actividad o labor desempeñada por el hombre, adicionalmente estableció una jerarquización y ciertos beneficios para quienes forman parte de las distintas categorías:

La estructura de los colegios, era vertical. La primera categoría era formada por los colegiados, generalmente, hijos de un artesano de la misma profesión, yerno o heredero o simple candidato. La segunda, la integraban los magistrados de las corporaciones, los jefes ejecutivos y los jefes honorarios de las corporaciones⁴.

Los colegios, podrían ser públicos o privados, señalando que los públicos, estaban conformados por los *“boteros encargados de transportar el trigo, los víveres, los impuestos de las provincias, panaderos, salchicheros, transportadores de cal destinada a las construcciones; los privados, esta compuestos, por vaqueros y prestamistas”*⁵, finalmente, el doctor, Néstor de Buen Lozano, en su libro, El Trabajo Antes de la Revolución Industrial, precisa, que los miembros de los colegios, gozaban de ciertas prerrogativas, por ejemplo, quedaban exentos del servicio militar⁶. A cambio, de ello “el colegiado es remachado a su oficio como el forzado a la cadena. Nada puede sustraerle a ese yugo⁷.”

Corresponde, ahora, fijarse, en las eras que cobijan el derecho laboral, lo anterior adoptando la visión impartida por el Doctor Alfredo Sánchez Castañeda, en su

³ SAINT-LEON, E. Martin. Historia de las corporaciones de oficios, pról. Puiggros, Rodolfo, trad. Y notas Cepeda, Alfredo, Buenos Aires, Partenón, 1947, P 34.

⁴ Ibid., P 46-48.

⁵ Ibid., P 41.

⁶ Ibid.

⁷ Ibid.

libro “la Nueva Era del Derecho del Trabajo, la Era de la Flexibilidad Laboral”⁸; así pues, distingue tres eras por medio de las cuales se tiene una concepción tradicional de la historia del derecho del trabajo:

6.1.1.2 La Era de la Prohibición. Se originó posterior al proceso revolucionario de 1760, la Revolución Industrial, reconocida, como la formación de *“la primera y más numerosa clase obrera, proceso en el que surgieron los dos sujetos básicos y centrales de todo el derecho laboral: el capital y el trabajo, el empleador y el trabajador, la empresa y el sindicato”*⁹.

Para tener mayor claridad, en lo que consistió, la era de la prohibición, se trae a colación un hecho trascendental en Francia, la promulgación de la Ley Chapelier, el 14 de junio de 1791, es decir, 31 años después de suscitada la Revolución Industrial, su artículo 4 estableció el fundamento por el cual se atribuye dicha valoración (Era de la Prohibición):

Artículo 4. Si, contra los principios de la libertad y la Constitución, ciudadanos pertenecientes a la misma profesión, arte u oficio tomaran deliberaciones o hicieran entre ellos convenios tendiendo a rehusar concertadamente o a no acordar más que a un precio determinado el concurso de su industria o de sus trabajos, dichas estas deliberaciones y convenios, acompañados o no de juramento, quedan declarados inconstitucionales, atentatorios contra la libertad y los derechos del hombre y sin ningún efecto. Las corporaciones administrativas y municipales quedan obligadas a declararlos de dicho modo.

Los autores, jefes e instigadores que las hubieren provocado, redactado o presidido, serán citados ante el Tribunal de policía a requerimiento del procurador del Municipio, condenados cada uno de ellos a 500 libras de multa y suspendidos

⁸ SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Óp. Cit.

⁹ OSPINA DUQUE, Edgar. Antecedentes Históricos del Derecho Colectivo del trabajo, Primera Parte.

durante un año del ejercicio de todos los derechos de ciudadano activo y de la entrada en las Asambleas primarias¹⁰.

Es indiscutible, al observar el artículo de la precitada ley, no dejar de valorar el reconcomiendo que se otorgó, a partir de entonces, a la libertad de empresa y al triunfo del liberalismo económico, no obstante, también, es imposible, no notar, la prohibición que se ordenó frente a la asociación profesional y a la imposición de penas para quienes instaran este pilar revolucionario.

Ahora, bien, la era de la prohibición, como se puede concluir, con los antecedentes expuestos, se denominó así, dado las prohibiciones legales que se presentaron frente a la asociación profesional, existiendo ya para la fecha, un leve reconocimiento de los derechos de los trabajadores. La intolerancia en Francia, respecto a la asociación de profesionales, se ordenó con la abolición de la precitada ley para el año de 1864, época en la que ya se avizoraban los primeros tintes de la siguiente Era del trabajo, la Era de la Tolerancia¹¹.

6.1.1.3 La Era de la Tolerancia: Se reconoce así por el Doctor, Sánchez, quien menciona: “durante, ésta se permitió el desarrollo de las actividades sindicales, ya sea por medio de la coalición o bien por medio de la asociación profesional o la huelga. En esta era se observan dos hechos importantes y que merecen ser expuestos, para lograr una mejor comprensión, el primero, la derogación de la ley Chapelier, Francia, positiviza la Asociación de profesionales, el segundo, y no menos importante, fue el reconocimiento que otorgó el parlamento de Inglaterra en 1824 a la libertad de asociación¹².

¹⁰ Ley de Chapelier. Junio 14 de 1971. Disponible en: <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbmxiG9nc2d1YXR8Z3g6M2U1Y2M0Mzg4ZjhlNDY4Ng>

¹¹ La Nueva Era del Derecho der Trabajo, la Era de la Flexibilidad Laboral, P. 378 Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/188/22.pdf>

¹² SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Óp. Cit. P. 378.

Aunque, se habla de una era de tolerancia, en esta fase, aún no se observa tipificación de la protección al derecho de asociación y al trabajo, sin embargo, con los hechos ya citados, se reflejan los primeros pasos, que empiezan a demarcar el camino para la consecución de una reglamentación que favorezca los derechos de los trabajadores y les reconozca como parte fundamental e indispensable del derecho laboral o del trabajo.

6.1.1.4 La Era de la Reglamentación. Según el Doctor Sánchez, se denomina así, toda vez que, en este punto, distintas naciones, empiezan no solo a dictar normas que regulen las relaciones individuales y colectivas del trabajo, sino, que, aunado a ello, se positiviza la norma, a favor del trabajador, reconociendo y protegiendo los derechos atribuibles a este; así las cosas, la historia refleja varios antecedentes Europeos, y es menester citar, nuevamente a Francia, dado que 40 años después de la derogación de la ley Chapelier, que como se mencionó, estaba en contra de la asociación de gremios, Napoleón III, viene a cambiar el paradigma, con la promulgación de:

- **Ley de Asociaciones Profesionales**
- **Ley General de Asociaciones** de 1901, en donde se le reconoce personería jurídica a la asociación¹³.

Otro ejemplo claro, de la consolidación de esta era, se constata con la promulgación de:

- **Constitución Alemana de Weimar**, el 11 de agosto de 1919, primera Constitución, en tipificar, la protección al derecho del trabajo con tal magnitud, así lo expresan, los siguientes artículos:

¹³ *Ibíd.*

Artículo 157: “El trabajo Gozará de la Protección especial del Imperio. Se establecerá en todo el Imperio un derecho obrero uniforme”

Artículo 159: “En todas las profesiones la libertad de asociación para la defensa y mejora de las condiciones del trabajo y de la vida económica deben ser garantizadas a todos los individuos. Todos los acuerdos y medidas que pretendan restringir o impedir esta libertad son nulos.

Es posible identificar, el cambio de paradigma, una vez se realiza la interpretación de los artículos precisados, la constitución declara, protección especial al trabajo y garantiza el derecho de asociación, promoviendo de este modo la protección de los trabajadores.

Ahora bien, respecto a los mandatos que estipuló Francia, durante el siglo XVII, se destaca la orden de otorgar garantías que propendan por la libertad de asociación, adicionalmente, declara la nulidad de los actos que vayan en contra de dicha libertad.

Para finalizar el aspecto internacional, abarcado, durante esta era, es indispensable, mencionar, dentro de los avances que se produjeron en el año de 1919, la Creación de:

- **Organización Internacional del Trabajo**, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, La OIT respondió, a las necesidades de los hombres y mujeres trabajadores, reuniendo los gobiernos, trabajadores, empleadores para establecer normas del trabajo, desarrollar políticas y concebir programas¹⁴. Adicionalmente, se precisa, que, durante este año, la OIT, adopto seis convenios Internacionales del Trabajo, que se referían

¹⁴ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO. Cómo funciona la OIT. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang-es/index.htm>

a las horas de trabajo en la industrial, desempleo, protección de la maternidad, trabajo nocturno de las mujeres, edad mínima y trabajo nocturno de los menores en la industria¹⁵.

En, el caso de Colombia, la era de la reglamentación, se observa, someramente a partir de la promulgación de:

- **Constitución de 1886**, por ejemplo, el artículo 44 de la Carta Magna, otorgó libertad a las personas de elegir su profesión y oficio, sin la necesidad de pertenecer a gremio de maestros o doctores.

Adicionalmente señaló: “...Las autoridades inspeccionarán las industrias y procesiones en lo relativo a la moralidad, la seguridad y la salubridad públicas. La ley podrá exigir títulos de idoneidad para el ejercicio de las profesiones médicas y de sus auxiliares.¹⁶”

Es decir, iniciaron a sentarse las bases y los fundamentos de los derechos individuales y colectivos en materia laboral, procurando la seguridad y la moralidad en el ejercicio del trabajo, no obstante, esta misma norma, restringía en su artículo 46, la libertad frente al derecho de crear y pertenecer a asociaciones de trabajadores.

En este escenario de ideas, y con el fin de obtener una visión amplia, de la era reglamentaria, en Colombia, es interesante citar de manera cronológica, las leyes que intervinieron en pro de los trabajadores y de la justicia social, por ejemplo:

¹⁵ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO. Orígenes e Historia. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>

¹⁶ COLOMBIA, CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1886. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=7153>

- **Decreto 1 de 1934:** estableció la jornada laboral de 8 horas; así mismo, la Ley 38 de 1937¹⁷, reconoció como día de descanso remunerado el 1 de mayo, y como la cereza del pastel para la década, se crea y se da facultad al Ministerio del Trabajo a través de la positivización de la ley 96 de 1938¹⁸.
- **Decreto 2350 de 1944:** el cual dictó disposiciones sobre convenciones de trabajo, de acuerdo a la modernización jurídica internacional, a la cual se ceñía para la fecha el marco jurídico colombiano, así las cosas, se consagraron los términos sobre el contrato individual del trabajo, las asociaciones profesionales, los contratos sindicales, la convención colectiva del trabajo y hasta el establecimiento de la jurisdicción especial del trabajo, la cual se instituyó para decidir las controversias que se suscitaban de las relaciones “patrono y asalariado” o “asalariados” solamente¹⁹.
- **Ley 6ª de 1945²⁰:** estableciendo aspectos sobre las prestaciones de los trabajadores y los empleadores, otorgándole reconocimiento a las autoridades del ramo, frente a las autorizaciones de los reglamentos internos que dispongan las empresas para su comunidad²¹, adicionalmente dispuso que las horas de trabajo no podrían exceder de ocho al día, ni de cuarenta y ocho a la semana,

¹⁷ COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 38 de 1937. (Abril 29). por la cual se crea la fiesta nacional del trabajo. Disponible en: [http://www.suin-juriscol.gov.co/clp/contenidos.dll/Leyes/1593628?fn=document-frame.htm\\$f=templates\\$3.0](http://www.suin-juriscol.gov.co/clp/contenidos.dll/Leyes/1593628?fn=document-frame.htm$f=templates$3.0)

¹⁸ COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA, Ley 96 de 1938. Por la cual se crean los Ministerios de Trabajo, Higiene y Previsión Social y de la Economía Nacional. Disponible en: [http://www.suin-juriscol.gov.co/clp/contenidos.dll/Leyes/1634329?fn=document-frame.htm\\$f=templates\\$3.0](http://www.suin-juriscol.gov.co/clp/contenidos.dll/Leyes/1634329?fn=document-frame.htm$f=templates$3.0)

¹⁹ COLOMBIA, MINISTERIO DE JUSTICIA. Decreto Numero 2350 de 1944 (Septiembre 30). Por el cual se dictan algunas disposiciones sobre Convenciones de Trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial del trabajo. (segunda publicación). Disponible en: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1872277>

²⁰ COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA, Ley 6 de 1945. por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1167>

²¹ *Ibíd.*

determinando una excepción para laborales agrícolas y ganaderas que serían de nueve horas diarias o de cincuenta y cuatro a la semana²².

- **Decreto 2663 del 5 de agosto de 1950:** Código Sustantivo del Trabajo²³, que, si bien ha sido modificado de acuerdo a la evolución de las relaciones laborales y al reconocimiento de los derechos que estas merecen, no deja de ser la base, del derecho laboral, la cual, busca la justicia de las relaciones que surgen entre trabajadores y empleadores, convirtiéndose, en uno de los códigos, con mayor historia, en el derecho colombiano.
- **Carta Política de 1991:** por medio de la cual, se elevan a rango constitucional algunos derechos laborales, lo que, constituye, un avance importante para la protección y reconocimiento de las relaciones de trabajo que se susciten en el territorio nacional.

6.1.2 Principios rectores del derecho laboral colombiano. Para analizar los principios rectores que rigen el derecho laboral, es determinante, estudiar el panorama, desde el foco constitucional, verbigracia, el artículo 53 de la Constitución Política de 1991, sienta, lo que hoy reconocemos como las bases indiscutibles de esta área del derecho:

El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

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**

²² COLOMBIA, MINISTERIO DEL TRABAJO. Constitución Política de Colombia de 1886. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=7153>

²³ COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA, Decreto 2663 de 1950. Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>

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.

El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores²⁴.

Con lo expresado anteriormente, se, observa que la Carta del 91 debe ser reconocida por luchar a favor de la justicia social y la igualdad de oportunidades de los trabajadores. Abriendo paso, adicionalmente, a la adopción de las ratificaciones internacionales como parte interna y finalmente considerando la primacía de los derechos de los trabajadores frente a cualquier contrato o relación laboral que este último pacte con su empleador.

Finalmente, y con el fin de, confirmar, el blindaje que se ha creado constitucionalmente a favor de los sujetos en quienes recaen la protección del derecho al trabajo, es importante, citar, los principios básicos del derecho del trabajo, que ha reconocido o identificado la Corte Constitucional en sentencia C-237 de 2014:

1. Igualdad de oportunidades para todos los trabajadores.
2. Una remuneración mínima vital y móvil.
3. Una remuneración 'proporcional a la cantidad y calidad del trabajo
4. Estabilidad en el empleo
5. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales
6. Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles
7. Favorabilidad ('en el caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho, la situación más favorable al trabajador.

²⁴ BOGOTÁ, COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Constitución Política de 1991. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125>

8. Realidad, 'primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales
9. Garantía a la seguridad social.
10. La capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario.
11. Garantía de los derechos laborales a los sujetos de especial protección constitucional (Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad).

A través, del estudio de los antecedentes citados para establecerse una visión básica, en lo que refiere a los principios que se han dispuesto a favor de esta área del derecho laboral, es posible concluir, que desde el aspecto de la tipificación, el Estado y sus Cortes, extienden la protección de las relaciones laborales y buscan la congruencia de todas las normas²⁵. Principios que se ven acatados a través de la configuración de la relación laboral, que establece la compañía con sus empleados, por medio de las distintas formas de contratación laboral.

6.2 MARCO DE ANTECEDENTES JURÍDICOS

6.2.1 Bloque de constitucionalidad. Los primeros pasos, que evidencian la adopción de normas supranacionales, se visualizan en sentencia C 574 de 1992, las conclusiones, de la sentencia, rezan lo siguiente:

...Primera. La Carta reconoce plenos efectos jurídicos a los tratados y convenios -debidamente ratificados- concernientes a los derechos humanos (art. 93). Esto indica que los constituyentes no ignoraron la existencia de esa amplia y promisoria rama que es el derecho internacional de los derechos humanos, algunas de cuyas características tuvimos ya ocasión de señalar. Segunda. Asimismo, ella reconoce también plenos efectos jurídicos a las reglas del derecho internacional humanitario, particularmente durante la vigencia de los denominados Estados de Excepción (Art.

²⁵ CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia de constitucionalidad No. 237 del 9 de abril del 2014. Magistrado Ponente: María Victoria Calle Correa.

214-2). Es claro, pues, que las facultades del gobierno durante tales estados encuentran límites efectivos que operan aún antes de la vigencia de la ley estatutaria a que alude la misma disposición constitucional.

Lo cual significa, ni más ni menos, que las reglas del derecho internacional humanitario son hoy, -por voluntad expresa del Constituyente-, normas obligatorias **per se**, sin ratificación alguna previa o sin expedición de norma reglamentaria. Y lo son "en todo caso" como lo señala significativamente la propia Carta. En estas condiciones, no hay duda que el derecho internacional humanitario constituye uno de los más eficaces instrumentos de protección del núcleo común que comparte con los derechos humanos, tal como lo ha señalado la más autorizada doctrina.

Tercera. Por virtud del texto expreso del artículo 94, bien pueden considerarse incorporados a los derechos y garantías reconocidos por la Carta todos aquellos que sean inherentes a la persona humana. Así se reconoce su identidad universal, la cual constituye el fundamento ontológico del derecho internacional humanitario en la Constitución vigente.

Cuarta. En diversos pronunciamientos de esta Corte se ha reconocido el alcance que tiene el principio fundamental del respeto de la dignidad humana consagrado en el artículo 1o de la Constitución Nacional de 1991.

No cabe duda que uno de los desarrollos más positivos de este principio lo constituye precisamente -por su naturaleza y fines- el derecho internacional humanitario.

Quinta. El Constituyente de 1991 fue plenamente consciente de la importancia de incorporar el derecho internacional humanitario al acervo jurídico nacional como instrumento de protección de la dignidad humana y reconocimiento de la identidad universal de la persona.

Sexta. Los valores y principios incluidos en el texto constitucional cumplen la función de asegurar la permanencia y obligatoriedad del contenido material de la Constitución. Aquí se refleja la voluntad constituyente de hacer obligatorio el respeto de principios considerados como universales e inherentes a la persona, cuya obligatoriedad va más allá de las contingencias propias del ordenamiento jurídico nacional.

La referencia a valores y principios constitucionales y supraconstitucionales, se explica como una pretensión enérgica de los constituyentes acerca de la validez material de la Constitución...²⁶

Conociendo, lo estipulado por la Corte Constitucional, respecto a la adopción de normas internacionales, se concluye inicialmente, que el bloque de constitucionalidad adopta aquellas normas que sirven de parámetros para ejercer

²⁶ COLOMBIA, Sentencia C 574 de 1992, Disponible en: <http://corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/C-574-92.htm>

control de constitucionalidad, en donde se busca la armonía jurídica; Teniendo en cuenta las sentencias C 400 de 1998 y C 1022 de 1999, al bloque de constitucionalidad componen los tratados internacionales de derechos humanos, que refiere el artículo 93 de la constitución política, las Leyes Orgánicas, las Leyes Estatutarias y los Tratados que hacen parte del contenido normativo que precisa el artículo 101 de la Constitución Política.

Corolario lo anterior, y revisando los históricos respecto a las ratificaciones de Colombia con la OIT, Organización Internacional del Trabajo, se tiene que, a la fecha, Colombia, contempla ratificados, más de 61 convenios, de estos, 55 están en vigor, **6** han sido denunciados **ninguno** ha sido ratificado en los últimos 12 meses²⁷. Es menester precisar que la OIT, publica sus decisiones o realiza sus manifestaciones, por medio, de dos tipos o clases de instrumentos normativos:

- Los Convenios: Carácter altamente vinculantes, dado que hacen parte del bloque de constitucionalidad colombiano, siendo, previamente, ratificados y aprobados, de acuerdo al procedimiento nacional interno.
- Las Recomendaciones: Se atribuye, un valor apreciativo dentro del bloque de constitucional, es decir, pueden servir, de fundamentos para emitir fallos, crear leyes o reforzar los derechos laborales.

Como constancia de lo anterior, se precisan los siguientes lineamientos, que hacen parte del ordenamiento jurídico colombiano:

- **Convenio sobre el derecho a la sindicación y de negociación colectiva, 1949.** Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, su artículo primero, reconoce el derecho, libertad y protección de sindicalización:

²⁷ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Ratificaciones de Colombia. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102595

Artículo 1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: (a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; (b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.²⁸

Por otra parte, el artículo 3, insta al Estado, para que inicie la creación de organismos que trabajen por la protección de los sindicatos de los trabajadores:

Artículo 3. *“Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes²⁹”*.

- **Convenio Internacional del Trabajo.** entra en vigencia, gracias a la ley 22 de 1967, consagra lo relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, adoptado por la Cuadragésima Segunda Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra, 1958).
- **Convenio C 154 sobre la negociación colectiva, 1981.** Convenio sobre el fomento de la negociación colectiva. En sus primeros artículos, el Convenio, señala, lo relativo a la negociación colectiva, por ello y con el fin de sentar un panorama de comprensión conceptual, se cita:

Artículo 2. A los efectos del presente Convenio, la expresión **negociación colectiva** comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

²⁸ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, Ginebra, Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098.

²⁹ Ibid.

- (a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez³⁰.

Adicionalmente, el artículo 5, establece el deber de los Estados, que adopten el convenio, de acoger medidas que fomenten la negociación colectiva de manera adecuada, así, se avizora, el numeral 2 del artículo 5:

Las medidas a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán tener por objeto que:

- (a) la negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad a que se aplique el presente Convenio;
- (b) la negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren los apartados a), b) y c) del artículo 2 del presente Convenio;
- (c) sea fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores;
- (d) la negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas;
- (e) los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva³¹.

- **Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo.** Sobre readaptación profesional y el empleo de personas invalidas, en su artículo primero se dispone, con exactitud, acerca de la persona invalida:

Artículo 1. A los efectos del presente Convenio, se entiende por *persona inválida* toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.

2. A los efectos del presente Convenio, todo Miembro deberá considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad.

3. Todo Miembro aplicará las disposiciones de este Convenio mediante medidas apropiadas a las condiciones nacionales y conformes con la práctica nacional.

³⁰ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenio C 154 sobre la negociación colectiva, 1981. Ginebra, Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299

³¹ *Ibíd.*

4. Las disposiciones del presente Convenio serán aplicables a todas las categorías de personas inválidas³².

Adicionalmente, endilga, la responsabilidad al Estado, para formular y aplicar la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, por su parte, el convenio en su artículo 4, determina, las bases sobre las cuales deberá sentarse dicha la política:

Artículo 4. “Dicha política se basará en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general. Deberá respetarse la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadoras inválidas y trabajadores inválidos. Las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores no deberán considerarse discriminatorias respecto de estos últimos³³”

- **Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo.** Entran en vigencia, gracias a la promulgación de la ley 50 de 1990, la incorporación, surgió gracias a las recomendaciones que se le hacían al país frente a la libertad sindical, así las cosas, se facilitó la constitución de organizaciones sindicales, observando los artículos 1,2,3 del convenio 98, que data, sobre la protección del derecho de asociación³⁴.
- **Convenio 170 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre los productos químicos.** Aprobado por la ley 55 de 1993. Convenio, que aplica a todas las ramas de actividad económica en las que se utilizan productos químicos, el artículo 2 del presente convenio, ha señalado:

(a) la expresión **productos químicos** designa los elementos y compuestos químicos, y sus mezclas, ya sean naturales o sintéticos;

³² ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio C 159 de 1983. Ginebra, Disponible en:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312304

³³ Ibid.

³⁴ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio C O87. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232

(b) la expresión **productos químicos peligrosos** comprende todo producto químico que haya sido clasificado como peligroso de conformidad con el artículo 6 o respecto del cual existan informaciones pertinentes que indiquen que entraña un riesgo;

(c) la expresión **utilización de productos químicos en el trabajo** implica toda actividad laboral que podría exponer a un trabajador a un producto químico, y comprende:

(i) la producción de productos químicos;

(ii) la manipulación de productos químicos;

(iii) el almacenamiento de productos químicos;

(iv) el transporte de productos químicos;

(v) la eliminación y el tratamiento de los desechos de productos químicos;

(vi) la emisión de productos químicos resultante del trabajo;

(vii) el mantenimiento, la reparación y la limpieza de equipo y recipientes utilizados para los productos químicos;

(d) la expresión **ramas de actividad económica** se aplica a todas las ramas en que estén empleados trabajadores, incluida la administración pública;

(e) el término **artículo** designa todo objeto que sea fabricado con una forma o diseño específicos o que esté en su forma natural, y cuya utilización dependa total o parcialmente de las características de forma o diseño ³⁵(..)

Se trae a colación este Convenio, dado que rige también, para RAMBAL S.A.S., toda vez, que al interior de la compañía se hace uso de productos químicos, para la limpieza y desinfección de máquinas, por lo tanto, dentro de las políticas de seguridad que maneja la empresa, está la proteger, a los trabajadores y demás personal que ingrese a las instalaciones de incidentes frente a la probabilidad de los riesgos.

Por otra parte, el Convenio, dicta, el tratamiento que debe acatarse, respecto al uso de estos implementos: Artículo 7: “1. Todos los productos químicos deberán llevar una marca que permita su identificación 2. Los productos químicos peligrosos deberán llevar además una etiqueta fácilmente comprensible para los trabajadores, que facilite información esencial sobre su clasificación, los peligros que entrañan y las precauciones de seguridad que deban observarse.

3. Las exigencias para etiquetar o marcar los productos químicos en consonancia con los párrafos 1 y 2 del presente artículo deberán establecerse por la autoridad competente o por un organismo aprobado o reconocido por la autoridad competente, de conformidad con las normas nacionales o internacionales”.

³⁵ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenio C 170 de 1990. Ginebra, Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C170

- **Convenio 174 de la OIT sobre la prevención de los accidentes industriales mayores, ley 320 de 1996.** Este convenio, insta a los Estados Miembros, a velar por que se adopten las medidas apropiadas respecto a los riesgos de los accidentes industriales, con el fin de prevenir accidentes mayores, reducir al mínimo los riesgos de accidentes mayores y reducir al mínimo las consecuencias de esos accidentes mayores.
- **Recomendación 181 sobre prevención de accidentes industriales, 1993.** Por medio de la cual, la Organización Internacional del Trabajo, insta a los Estados Miembros a desarrollar políticas dirigidas a hacer frente a los riesgos y peligros de los accidentes mayores y a sus consecuencias en aquellos sectores y actividades excluidos del campo de aplicación del Convenio.
- **Convenio 161 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre los servicios de salud en el trabajo 1995.** Aprobado a través de la ley 378 de 1997. Convenio, que se realiza, teniendo en cuenta la protección de los trabajadores contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, el artículo primero de este convenio, establece los principios que acogen este convenio, los cuales deben ser acogidos, tanto por la legislación nacional, como por RAMBAL S.A.S.:

(a) la expresión **servicios de salud en el trabajo** designa unos servicios investidos de funciones esencialmente preventivas y encargados de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de: (i) los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo; (ii) la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental;

(b) la expresión **representantes de los trabajadores en la empresa** designa a las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o de la práctica nacionales³⁶.

³⁶ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio C 161 1985. Ginebra, Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C161

- **Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo 1991.** aprobado bajo la ley 204 de 2001, sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata de su eliminación, en su artículo 3, se dispuso lo que abarca "la expresión "las peores formas de trabajo infantil":

(a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;

(b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;

(c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y

(d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños³⁷.

Es preciso manifestar, que RAMBAL S.A.S., a la fecha no sostiene relaciones laborales con menores de edad.

Finalmente, es menester reiterar, que los derechos y principios laborales que se contemplen, ya sea en el plano nacional o supranacional, (que incida en Colombia) deben ser respetados por toda reforma, es así, como de acuerdo, al artículo 93 de la Carta:

Artículo 93. Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno. Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia.

El Estado Colombiano puede reconocer la jurisdicción de la Corte Penal Internacional en los términos previstos en el Estatuto de Roma adoptado el 17 de julio de 1998 por la Conferencia de Plenipotenciarios de las Naciones

³⁷ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenio C 182 de 1992. Ginebra, Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182

Unidas y, consecuentemente, ratificar este tratado de conformidad con el procedimiento establecido en esta Constitución.

La admisión de un tratamiento diferente en materias sustanciales por parte del Estatuto de Roma con respecto a las garantías contenidas en la Constitución tendrá efectos exclusivamente dentro del ámbito de la materia regulada en él³⁸.

De este modo se concluye que todo tratado que se refiera a derechos constitucionales, tiene rango constitucional y hace parte, del compendio.

6.2.2 Trascendencia normativa. Para el desarrollo de la práctica jurídica empresarial en RAMBAL S.A.S. prima el conocimiento de la normativa en materia laboral vigente, teniendo en cuenta que son estas disposiciones las que marcan el camino y fijan la directriz en cuanto a los procesos y las carencias legales internas en la empresa, de modo que al aplicarlas efectivamente se estarán cumpliendo, sin duda, los objetivos que inicialmente se plantearon para esta propuesta.

Frente al tema del análisis y modificación del Reglamento Interno de Trabajo de RAMBAL S.A.S., se debe partir del hecho que este documento no se circunscribe exclusivamente para regular la actividad que va a desarrollar el trabajador, sino que contempla una serie de situaciones jurídicas, que obligan tanto al empleador como al trabajador; verbigracia, la exposición de las garantías de los derechos de las partes, el cumplimiento de los deberes a los que se sujetan una vez contraen la relación laboral, el procedimiento ante la comisión de faltas, la aplicación de sanciones al trabajador, son una muestra que el Reglamento Interno de Trabajo requiere de un análisis minucioso de la norma, dado que el génesis de este objetivo radica en la importancia y el reconocimiento del derecho al trabajo como tal.

Para ello es imprescindible remitirse a:

³⁸ COLOMBIA, CONSTITUCIÓN POLITICA DE 1991. Disponible en: https://www.procuraduria.gov.co/guiamp/media/file/Macroproceso%20Disciplinario/Constitucion_Politica_d_e_Colombia.htm

- **Constitución Política de Colombia de 1991.** Que reconoce la necesidad de proteger este derecho y presupone las medidas de amparo que requiere. En primer lugar, vale la pena retomar lo expuesto en el Preámbulo, fragmento constitucional que definitivamente robustece la función del Estado frente al derecho al trabajo, teniendo en cuenta que este apartado constitucional es, siempre, uno de carácter programático, pero también inductivo, por lo que hace las veces de guiador frente a todo el texto superior. El mismo, reza:

En ejercicio de su poder soberano, representado por sus delegatarios a la Asamblea Nacional Constituyente, invocando la protección de Dios, y con el fin de fortalecer la unidad de la nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, **el trabajo**, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo...³⁹

Ahora, el artículo 25 de la Carta Constitucional establece: *“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”*. Es fácil observar que impera una protección especial, que incluso se enarbola como una exigencia del constituyente de garantizar condiciones dignas y justas para el trabajador, frente al desarrollo de sus funciones, aquellas que le atañen a cada uno, supuestos que son clave a la hora de la revisión y modificación del Reglamento.

Sin embargo, la Carta Constitucional, no concluye allí el tema, más adelante desarrolla las siguientes disposiciones:

³⁹ CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA, Preámbulo de la Constitución Política de Colombia de 1991. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia%20-%202015.pdf> Recuperado [15-11-2016]

Sobre los principios, mínimos fundamentales, descritos en el anterior acápite, se reitera que el Estado, busca la garantía integral del individuo que acuerde una relación contractual, protegiendo y llevando como brújula del compendio en lo que refiere al tema, a la dignidad humana.

Ahora bien, respecto a quienes presentan por alguna razón debilidad manifiesta, el Estado por deber legal ofrece protección especial, afirmación que se corrobora al observar el artículo 54 de la Norma Suprema:

Artículo 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud⁴⁰

Otro ejemplo de las garantías consignadas en la Constitución Política, que busca la solución pacífica de conflictos, que se puedan suscitar entre las partes es el consignado en el artículo 55:

Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley. Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo⁴¹

En cuanto a la consagración Constitucional mencionada podemos concluir que el Estado propende por un marco legal garante para el trabajador, premisas que fueron el punto de partida al ejecutar los objetivos atinentes al Reglamento Interno de RAMBAL S.A.S.

⁴⁰ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Constitución Política de Colombia. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia%20-%202015.pdf>

⁴¹ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Preámbulo de la Constitución Política de Colombia de 1991. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia%20-%202015.pdf> [Fecha de consulta: 15-11-2016]

Siguiendo con este cotejo legal y normativo, es menester en primer lugar destacar la finalidad que la legislación colombiana consagra en cuanto a los derechos laborales, puntualmente mediante:

- **Código Sustantivo del Trabajo.** Expone en su artículo primero: *“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.”*⁴²

Al mismo tiempo, este Código ha resaltado la necesidad de la creación de un Reglamento Interno de Trabajo dentro de la empresa. Es así como a partir del artículo 104 hasta el 125, se profundiza el tema, detallando la definición del Reglamento Interno de Trabajo, la obligación de adoptarlo de acuerdo al número de trabajadores que posea cada empresa, el efecto jurídico que produce al considerarse parte del contrato individual del trabajo, entre otros asuntos.

Dentro de los elementos específicos que debe contener el Reglamento Interno de Trabajo, acogido a la Norma, se encuentran:

⁴² COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Código Sustantivo del Trabajo de 1950. Disponible en: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html [Fecha de consulta: 15-11-2016]

Artículo 108:

El reglamento debe contener disposiciones normativas de los siguientes puntos:

- Indicación del empleador y del establecimiento o lugares de trabajo comprendidos por el reglamento.
- Condiciones de admisión, aprendizaje y período de prueba.
- Trabajadores accidentales o transitorios.
- 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.
- Horas extras y trabajo nocturno; su autorización, reconocimiento y pago.
- 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.
- Salario mínimo legal o convencional.
- Lugar, día, hora de pagos y período que los regula.
- Tiempo y forma en que los trabajadores deben sujetarse a los servicios médicos que el empleador suministre.
- Prescripciones de orden y seguridad.
- Indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones, para prestar los primeros auxilios en caso de accidente.
- Orden jerárquico de los representantes del empleador, jefes de sección, capataces y vigilantes.
- Especificaciones de las labores que no deben ejecutar las mujeres y los menores de dieciséis (16) años.
- 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.
- Obligaciones y prohibiciones especiales para el empleador y los trabajadores.
- Escala de faltas y procedimientos para su comprobación; escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas.
- 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.
- Prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, si existieren.
- Publicación y vigencia del reglamento⁴³

⁴³ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Código Sustantivo del Trabajo de 1950. Disponible en: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html [Fecha de consulta: 15-11-2016]

Taxativamente, los anteriores son los puntos relevantes que deben considerarse a la hora de revisar, modificar y avalar el Reglamento. En efecto, la norma es clara y enfática en determinar los puntos esenciales que debe contener; por lo tanto, no se permite vacilar frente a la estructura y conformación de este; es probable que a lo largo de la verificación y cotejo con la norma surjan preguntas, pero se debe partir de la base que estamos en la esfera de un Estado Social de Derecho, el cual apunta a la positivización y al garantismo de los derechos de los trabajadores sobre los patrones, lo anterior es posible observarlo a través de los Deberes que tiene la empresa en pro del trabajador, los derechos que se le endilgan y las prohibiciones que determinan a su nombre.

En relación con lo anterior, es necesario traer a colación algunos de los derechos que se han venido reconociendo a lo largo de los años a los trabajadores, a través de la siguiente normativa:

- **Ley 100 de 1993.** Por la cual se crea el sistema de seguridad social y se dictan otras disposiciones de la materia⁴⁴.
- **Decreto 614 de 1984.** Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país, para la posterior constitución de un Plan Nacional unificado en el campo de la prevención de los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y en el del mejoramiento de las condiciones de trabajo⁴⁵.

⁴⁴ COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 100 de 1993 (Diciembre). "Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones". Disponible en. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5248>.

⁴⁵ COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Decreto 614 de 1984. (Marzo 14). "por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país". Disponible en. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1357>

- **Decreto 1295 de 1994.** Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, destinada a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan⁴⁶.
- **Decreto 1542 de 1994.** “Por el cual se reglamenta la integración y funcionamiento del Comité Nacional de Salud Ocupacional⁴⁷”
- **Decreto 1772 de 1994.** Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales, delegando función de afiliación a los empleadores una vez contraigan vínculo laboral con el trabajador, así mismo, establece libertad para la selección de la entidad administradora de riesgos profesionales⁴⁸.
- **Decreto 1543 de 1997.** Por el cual se reglamenta el manejo de la infección por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH), el Síndrome de la Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA) y las otras Enfermedades de Transmisión Sexual (ETS), el artículo 21 del decreto establece prohibición expresa para los empleadores, dictando:

La exigencia de pruebas de laboratorio para determinar la infección por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) queda prohibida como requisito obligatorio para:

- a. Admisión o permanencia en centros educativos, deportivos, sociales o de rehabilitación.

⁴⁶ COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Decreto 1266 de 1994. “Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales”. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629>

⁴⁷ COLOMBIA, PRESIDENTE DE LA REPUBLICA. Decreto 1542 de 1994 (julio 19). Por el cual se reglamenta la integración y funcionamiento del Comité Nacional de Salud Ocupacional. Disponible en: https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/decreto_1542_1994.htm.

⁴⁸ COLOMBIA, PRESIDENTE DE LA REPUBLICA. Decreto 1772 de 1994 (agosto 3). "Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales". Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=8803>

b. Acceso a cualquier actividad laboral o permanencia en la misma.

c. Ingresar o residenciarse en el país.

d. Acceder a servicios de salud. e. Ingresar, permanecer o realizar cualquier tipo de actividad cultural, social, política, económica o religiosa⁴⁹.

- **Ley 361 de 1997.** Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones; a través de esta ley, se insta a los empleadores a vincular en sus empresas a trabajadores en situación de discapacidad y se busca eliminar aquellas barreras existentes para las personas más vulnerables respecto a su situación laboral⁵⁰.
- **Ley 181 de 1995.** Por la cual se dictan disposiciones para el fomento del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la Educación Física y se crea el Sistema Nacional del Deporte.

Su artículo 23, señala:

En cumplimiento del artículo 21 de la Ley 50 de 1990, las empresas con más de 50 trabajadores programarán eventos deportivos, de recreación, culturales y de capacitación directamente, a través de las cajas de compensación familiar o mediante convenio con entidades especializadas. Las cajas deberán desarrollar programas de fomento del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la participación comunitaria para los trabajadores de las empresas afiliadas. Para los fines de la presente Ley, las cajas de compensación familiar darán prioridad a la celebración de convenios con el Instituto Colombiano del Deporte Coldeportes, y con los entes deportivos departamentales y municipales⁵¹.

⁴⁹ COLOMBIA, PRESIDENTE DE LA REPUBLICA. Decreto 1543 de 1997 (junio 12). “Por el cual se reglamenta el manejo de la infección por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH), el Síndrome de la Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA) y las otras Enfermedades de Transmisión Sexual (ETS)”. Disponible en: <https://www.hsph.harvard.edu/population/aids/colombia.aids.97.pdf>

⁵⁰ COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 361 de 1997 (febrero). “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad”. Disponible en: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0361_1997.html

⁵¹ COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. LEY 181 DE 1995 (Enero 18.). “Por la cual se dictan disposiciones para el fomento del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la Educación Física y se crea el Sistema Nacional del Deporte”. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=3424>

- **Ley 717 de 2001.** Por la cual se establecen términos para el reconocimiento de las pensiones de sobrevivientes y se dictan otras disposiciones⁵².
- **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, en esta ley, se detecta la extensión de la jornada diurna laboral, así mismo, la reducción de los costos dominicales y festivos; vale la pena señalar que esta ley se promulgo durante el mandato del ex presidente Álvaro Uribe Vélez⁵³.
- **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, en pro de los trabajadores, reconociendo subsidios y observando el cálculo de la cuota monetaria para estos⁵⁴.
- **Decreto 2585 de 2003.** Por el cual se reglamenta el contrato de aprendizaje y se adiciona el Decreto 933 de 2003, en el artículo 1, se observa obligación que recae en cabeza de los empleadores, esta, reza lo siguiente:

Se encuentran obligados a vincular aprendices todos los empleadores de carácter privado que desarrollen cualquier tipo de actividad económica diferente de la construcción y que ocupen un número de trabajadores no inferior a quince (15).

⁵² COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. LEY 717 DE 2001 (Diciembre 24). “Por la cual se establecen términos para el reconocimiento de las pensiones de sobrevivientes y se dictan otras disposiciones”. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4451>.

⁵³ COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. 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” Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=6778>

⁵⁴ COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 789 de 2002 (Diciembre 27). 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. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=6778>

Las Empresas Industriales y Comerciales del Estado y las Sociedades de Economía Mixta del orden nacional, departamental, distrital y municipal, estarán obligadas a la vinculación de aprendices en los términos de la Ley 789 de 2002. Las demás entidades públicas no estarán sometidas a la cuota de aprendizaje, salvo en los casos que determine el Gobierno Nacional⁵⁵

De igual modo, el decreto, establece termino de duración del contrato y cuota de aprendices.

- **Ley 931 de 2004.** Por la cual se dictan normas sobre el derecho al trabajo en condiciones de igualdad en razón de la edad, reconociendo el deber de protección especial por parte del Estado de los derechos que tienen los ciudadanos a ser tratados sin ser discriminados por su edad para acceder al trabajo⁵⁶.
- **Ley 1010 de 2006.** Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. En esta ley, se destaca el control que se ejerce sobre la autoridad que tienen jerárquicamente los empleadores sobre los trabajadores, formalizando la exigencia de debidos procesos sancionatorios y persiguiendo la disminución del acoso laboral⁵⁷.
- **Ley 1280 de 2009.** Consagra concretamente lo que concierne a las licencias, en su artículo primero: Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia

⁵⁵ COLOMBIA, PRESIDENTE DE LA REPUBLICA. Decreto 2585 de 2003 (Septiembre 12). “Por el cual se reglamenta el contrato de aprendizaje y se adiciona el Decreto 933 de 2003.” Disponible en. http://normograma.sena.edu.co/docs/decreto_2585_2003.htm

⁵⁶ COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. LEY 931 DE 2004 (Diciembre 30). “Por la cual se dictan normas sobre el derecho al trabajo en condiciones de igualdad en razón de la edad”. Disponible en. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=15591>.

⁵⁷ COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 1010 de 2006 (Enero 23). Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Disponible en. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html

remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia⁵⁸.

- **Decreto 1779 de 2009.** Por el cual se expiden normas sobre el contrato de aprendizaje⁵⁹.
- **Ley 1438 de 2011.** Por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones⁶⁰, designando en el artículo 35, el deber del empleador de aportar al régimen subsidiado del trabajador, en los casos que este último, no desee ser desvinculado del régimen:

Permanencia en el Régimen Subsidiado. Los afiliados al Régimen Subsidiado podrán permanecer en este cuando obtengan un contrato de trabajo y pasen a estar vinculados laboralmente. En estos casos, los empleadores o los afiliados pagarán los aportes que debería pagar en el Régimen Contributivo a la misma Entidad Promotora de Salud y será compensado mensualmente a la subcuenta de solidaridad del Fondo de Solidaridad y Garantía (Fosyga). En este evento, el afiliado tendrá derecho a prestaciones económicas.

⁵⁸ COLOMBIA. ALCALDÍA DE BOGOTÁ. Ley 1280 de 2009 (Enero 05). Por la cual se adiciona el numeral 10 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo y se establece la Licencia por Luto. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=34496> [15-11-2016]

⁵⁹ COLOMBIA, PRESIDENTE DDE LA REPUBLICA. Decreto 1779 de 2009 (mayo 18). Por el cual se expiden normas sobre el contrato de aprendizaje. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=36212>

⁶⁰ COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 1438 de 2011. (Enero 19). Por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones. Publicado en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=41355>

Cuando un trabajador temporal o jornalero, cuya asignación mensual no alcance a un salario mínimo legal mensual vigente, no desee ser desvinculado del Régimen Subsidiado en razón de su relación laboral, el patrono deberá aportar al Régimen Subsidiado el equivalente al valor que en proporción al pago que por el trabajador debería aportar al Régimen Contributivo. En este caso no se tendrá derecho a prestaciones económicas.

En caso que el empleador no cumpla con la obligación de pagar la cotización, al concluir la relación laboral el empleador deberá pagar los aportes que adeude al Sistema General de Seguridad Social en Salud

- **Ley 1468 de 2011.** Refleja, el avance jurídico respecto a las licencias es evidente, por ejemplo, más conocida como La Ley María consagra el reconocimiento y pago de la licencia de maternidad, la Sentencia C-174 de 2009 dispone lo aspectos atinentes al reconocimiento de la licencia de paternidad remunerada; por eso, desde la naturaleza jurídica, la define de este modo:

El periodo que el legislador concede como licencia remunerada de paternidad, ha sido concebido para vincular efectivamente al padre con las tareas de cuidado y atención a su pequeño hijo, teniendo en cuenta, además, la necesaria y conveniente asistencia al recién nacido, y se trata de una medida de protección destinada a realizar los derechos superiores del infante, particularmente, aquellos vinculados al cuidado y amor de quien por su condición de indefensión e inmadurez física y mental, requiere la mejor atención tanto de sus padres, de la familia como también del Estado.⁶¹

Lo anteriormente descrito, no solo debe ser visto desde la óptica de la promoción de los derechos de los trabajadores, también se debe visualizar desde el foco de los deberes exigibles a los empleadores, que no se detienen únicamente en el reconocimiento de las licencias, sino que van más allá, incluso se asoman en el terreno de prevención del acoso laboral⁶².

⁶¹ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-174/09. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2009/C-174-09.htm>

⁶² COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1010 de 2006. Disponible en: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html [Fecha de consulta: 18-11-2016]

Finalmente, y de acuerdo al cotejo jurídico que se ha venido presentando en relación a los puntos indispensables en el desarrollo del Reglamento Interno, se debe concluir con dos supuestos fundamentales que de acuerdo a las normas vigentes deben estar plasmados en el mismo.

El primero de ellos versa sobre las prohibiciones que recaen en cabeza de empleadores y trabajadores, las cuales deben ser previamente especificadas, en el caso de los empleadores, se mencionan dentro de las prohibiciones, las de ordenar pruebas serológicas⁶³, pruebas de embarazo⁶⁴ y de abreugrafía⁶⁵ a los trabajadores, quienes por su parte tienen prohibido acciones como fumar dentro de la empresa⁶⁶ y el consumo de sustancias psicoactivas, en conexión a esto último sobreviene el siguiente punto, quizá hace parte de la columna vertebral del reglamento y es la consolidación de un procedimiento disciplinario interno frente a la comisión de faltas o la inobservancia de deberes, el cual dará fe de las garantías al debido proceso que posee el trabajador dentro de la empresa.

- **Ley 1496 de 2011.** Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones⁶⁷, esta ley, trae alusión el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual ha precisado: “A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en éste todos los elementos a que se refiere el artículo 127. No pueden

⁶³ MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA, Decreto 1543 de 1997, Artículo 22. Disponible en: http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_1543_1997.htm [18/11/2016]

⁶⁴ MINISTERIO DEL TRABAJO, Concepto 59676 de 2014. Disponible en: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Normativa/Resoluciones/Res-13824-1989.pdf> [18/11/2016]

⁶⁵ MINISTERIO DE SALUD, Resolución 13824 de 1989. Disponible en: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Normativa/Resoluciones/Res-13824-1989.pdf> [18/11/2016]

⁶⁶ CONGRESO DE LA REPÚBLICA, Ley 1335 de 2009. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=36878> [18/11/2016]

⁶⁷ CONGRESO DE LA REPUBLICA, Ley 1496 de 2011 (Diciembre 29). Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones. Disponible en: <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley149629122011.pdf>

establecerse diferencias en el salario por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales”.

- **Ley 1502 de 2011.** Por la cual se promueve la cultura en seguridad social en Colombia, se establece la semana de la seguridad social, se implementa la jornada nacional de la seguridad social y se dictan otras disposiciones⁶⁸, promulgando cultura y desarrollo de la misma a los empleadores, dado que promueve la adopción de la ley en los centros de trabajo.

- **Decreto 884 de 2012.** Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones, respecto a la regulación del teletrabajo como empleo y autoempleo mediante la utilización de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones, estableciendo las condiciones que rigen para efectos de constituir un contrato de teletrabajo:
 1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio.
 2. Determinar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
 3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
 4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador⁶⁹.

- **Ley 1610 de 2013.** Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral, delegando función de clausura y cierre de lugares de trabajo, tal cual como se observa en

⁶⁸ CONGRESO DE LA REPUBLICA, Ley 1502 de 2011 (Diciembre 29). Por la cual se promueve la cultura en seguridad social en Colombia, se establece la semana de la seguridad social, se implementa la jornada nacional de la seguridad social y se dictan otras disposiciones. Disponible en: <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley150229122011.pdf>

⁶⁹ COLOMBIA, PRESIDENTE DE LA REPUBLICA. Decreto 884 de 2012 (abril 30). “Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones”. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=47216#0>

el artículo 8 de esta ley: “**Artículo 8°. Clausura del lugar de trabajo.** Los Inspectores del Trabajo y Seguridad Social podrán imponer la sanción de cierre del lugar de trabajo cuando existan condiciones que pongan en peligro la vida, la integridad y la seguridad personal de las y los trabajadores (...)⁷⁰

- **Decreto 1507 de 2014.** Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional, el cual permitirá como instrumento técnico, evaluar la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional de cualquier origen⁷¹.
- **Decreto 1443 de 2014.** Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema General de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), estableciendo las directrices que deben ser adoptadas por todos los empleadores⁷².
- **Decreto 055 de 2015.** Por el cual se reglamenta la afiliación de estudiantes en práctica al Sistema General de Riesgos Laborales. De conformidad con el párrafo 2 del artículo 2 se entenderá que “*La afiliación y obligaciones en el Sistema General de Riesgos Laborales de los estudiantes que ejecuten trabajos o realicen sus prácticas formativas mediante contrato de aprendizaje, vínculo laboral; contrato de prestación de servicios o en el marco de un convenio docencia - servicio en el área de la salud, procederá de conformidad con lo*

⁷⁰ COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 1610 de 2012 (enero 2). Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral. Disponible en: <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/2013/LEY%201610%20DEL%2002%20DE%20ENERO%20DE%202013.pdf>

⁷¹ COLOMBIA, PRESIDENTE DE LA REPUBLICA. Decreto 1507 de 2014 (agosto 12). “Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional”. Publicado en. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=58941#6>

⁷² COLOMBIA, PRESIDENTE DE LA REPUBLICA. Decreto 1443 de 2014 (julio 31). Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema General de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

dispuesto en las normas vigentes que regulen dichos escenarios de trabajo o prácticas formativas⁷³.

- **Decreto 1072 de 2015 o Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.** Este Decreto, ha sido el encargado de abarcar asuntos laborales y unificarlos. En este sentido, se observa que sus disposiciones, regulan desde las competencias de las autoridades de trabajo, las relaciones colectivas e individuales que se generen, aspectos concernientes a prestaciones sociales, vacaciones, riesgos laborales, lo que atañe a las juntas de calificación de invalidez, el pago y reconocimiento de las incapacidades, entre otros.
- **Decreto 472 de 2015.** Por el cual se establecieron los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, norma que se usó posteriormente, en la socialización del reglamento interno del trabajo, con los jefes de área y demás personal de la compañía.

Por último, se atenderán, además de las normas adicionales que harán parte del desarrollo de las actividades que requiera la práctica, también, las normas que despliegan los requisitos para la construcción del Manual de Protección de los Datos Personales, que debe ser avalado directamente por la Gerencia de RAMBAL S.A.S., el compendio legal consta de las siguientes:

- **Ley 1273 de 2009.** Como fuente de análisis gracias la tipificación de los delitos informáticos, que se presentan en materia del tratamiento de la información personal, los cuales deben estar contenidos en el sistema que la compañía

⁷³ COLOMBIA, PRESIDENTE DE LA EPUBLICA. Decreto 055 de 2015 (enero 14). Por el cual se reglamenta la afiliación de estudiantes al Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=60473>

disponga⁷⁴, sistema que está estrictamente relacionado con la protección de datos personales, del trabajador, el cual hace parte sin lugar a dudar del Reglamento Interno de la compañía, no solo como una medida de protección al trabajador, sino que también, a raíz de la norma, se determinarían, las faltas, a las que puede llegar a incurrir el trabajador.

- **Ley 1581 de 2012.** Dado el fin perseguido, de adopción de la Política y el Manual de Protección de Datos Personales, toda vez que desarrolla el derecho que tienen las personas de conocer, actualizar y rectificar la información que se recoja de ella⁷⁵, es importante, tener claridad, que esta ley se somete a estudio y análisis, en el desarrollo de este proyecto, debido que, la construcción del Reglamento Interno de la Compañía, obliga, al empleador a velar por los intereses del derecho a la intimidad y en consecuencia adoptar las estipulaciones necesarias que mejoren la y agreguen un plus, a la relación, empleador, trabajador.
- **Decreto 1377 de 2013.** Por medio del cual, se desarrolla parte del marco general que expone la ley 1591 de 2012, dictando, especialmente disposiciones, acerca de la adopción de políticas internas dentro de la compañía, en procura de la salvaguarda de las garantías constitucionales que consagra la protección de los datos personales de quienes conformen la compañía⁷⁶.

⁷⁴ COLOMBIA. ALCALDÍA DE BOGOTÁ. Ley 1273 de 2009 (Enero 05). Por medio de la cual se modifica el Código Penal, se crea un nuevo bien jurídico tutelado - denominado "de la protección de la información y de los datos". Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=34492>

⁷⁵ COLOMBIA. ALCALDÍA DE BOGOTÁ. Ley estatutaria 1581 de 2012 (Octubre 17). Reglamentada parcialmente por el Decreto Nacional 1377 de 2013. Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=49981>

⁷⁶ COLOMBIA, ALCALDÍA DE BOGOTÁ. Decreto Nacional 1377 de 2013. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1581 de 2012. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=53646>

- **Decreto 886 de 2014.** Atendiendo que desarrolla, las fases que precisa la Super Intendencia, respecto al Reporte de la información contenida en la compañía al Registro Nacional de Base de Datos⁷⁷, de acuerdo a lo estipulado por la Ley 1581 de 2012, así como los términos y condiciones bajo las cuales se deben inscribir en este los responsables del Tratamiento.

6.2.3 Desarrollo jurisprudencial. Como referente Jurisprudencial, el cual sirvió de sustento para fundar las precisiones propias que devienen del apoyo jurídico en la oficina de Talento Humano de RAMBAL S.A.S., se encuentran los siguientes:

- **COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C 574 de 1992.** Por medio de la cual, la Corte Constitucional, realiza revisión del Protocolo Adicional a los Convenios de Ginebra del 12 de Agosto de 1949 relativo a la protección de las víctimas de los conflictos armados internacionales y concluye, en el reconocimiento pleno de los efectos jurídicos de los tratados y convenios internacionales, aún en estados de excepción, no existiendo duda, que el derecho internacional humanitario constituye uno de los más eficaces instrumentos de protección del núcleo común que comparte con los derechos humanos. Por otra parte, y en virtud, del artículo 94 de la Carta Suprema, establece que dichos tratados: “bien pueden, considerarse incorporados a los derechos y garantías reconocidos por la Carta todos aquellos que sean inherentes a la persona humana⁷⁸”

⁷⁷ COLOMBIA. ALCALDÍA DE BOGOTÁ. Decreto 886 de 2014 (Mayo 13). Por el cual se reglamenta el artículo 25 de la Ley 1581 de 2012, relativo al Registro Nacional de Bases de Datos. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=57338>

⁷⁸ COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C 574 de 1992. Disponible en: <http://corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/C-574-92.htm>

- **COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C 400 de 1998.** Jurisprudencia, acerca de constitucionalidad de los tratados internacionales, estima lo concerniente a su ratificación y confirmación dentro del ordenamiento constitucional, en procura de la vigencia, legitimidad y obligatoriedad en el plano nacional, una vez, se han efectuado los trámites internos de aprobación.
- **COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C 386 de 2000.** Sentencia que confirma los elementos atribuibles para la configuración de la contratación laboral, de acuerdo al artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, que señala los elementos esenciales, reconociendo a su vez los derechos de los trabajadores.
- **COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C 1106 de 2001.** Sentencia que precisa, lo correspondiente al concepto de la jornada ordinaria nocturna.
- **COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C 934 de 2004.** Sentencia que reconoce la voz del trabajador al momento en el que la empresa expone las disposiciones del reglamento interno, lo anterior teniendo en cuenta que estas directrices les rigen y por lo tanto les afectan positiva o negativamente, el punto aquí, es lograr establecer condiciones justas de trabajo, por consenso entre las partes.
- **COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-401 de 2005.** La Corte, precisa, la importancia que tienen las normas internacionales, que ingresan a través de acuerdos y ratificaciones de tratados, convirtiéndose en parte del ordenamiento jurídico y constituyéndose como normas de aplicación supletoria, cuando en su caso, no existiese norma interna aplicable a un caso en concreto.

- **COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-823 de 2006.** La Corte afirma que la labor accidental, ocasional o transitoria es una modalidad de contrato de trabajo, dado que incorpora los mismos elementos esenciales, así, entra a definir los elementos esenciales del contrato de trabajo y a establecer la diferencia de la labor accidental, ocasional o transitoria, respecto a un contrato laboral, fijo e indefinido.
- **COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-174 de 2009.** La Corte establece el reconocimiento legal para efectuar la licencia de paternidad remunerada, como los requisitos mínimos para que se materialice, dicha acción, a su vez, describe los modos operandi, de esta figura que exhorta la protección del niño recién nacido.
- **COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T 742 de 2011.** Expediente T-3114310- Estabilidad Laboral Reforzada. Se ordena al empleador a través de esta jurisprudencia, a salvaguardar y por ende mantener el vínculo laboral con el trabajador que se encuentre en el disfrute de su incapacidad, indistintamente que exista o no pérdida total o parcial de la capacidad laboral, adicionalmente, se establece la obligatoriedad en cabeza del empleador, frente a la reubicación de los trabajadores a un lugar que se adecue a su estado de salud.
- **COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL; SENTENCIA U-070 de 2013.** la Corte Constitucional unificó su jurisprudencia sobre la procedencia de la estabilidad laboral reforzada para las mujeres embarazadas.
- **COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL; SENTENCIA C- 509 de 2014.** La Corte Constitucional señala, lo correspondiente a la ampliación de la cobertura en el sistema de seguridad social y de la cobertura de riesgos laborales, atendiendo a la dignidad del trabajador, a ser cubierto por las contingencias que

puedan ocasionarse con su labor sin distinción de la forma contractual que origina la vinculación obligatoria

- **COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL; SENTENCIA C-593 de 2014.** La Corte Constitucional, explica, el debido proceso disciplinario que debe contemplar las disposiciones internas que presenta el reglamento que rige en cada empresa, a lo largo de la disposición, señala las etapas del debido procedimiento para las sanciones y así mismo reconoce la capacidad sancionadora de la administración de la organización junto con los límites de esta facultad.

6.3 MARCO TEÓRICO

Con el fin de establecer una teoría identificable y unánime, es menester contar con una puntualización teórica que nutra y enfoque la interpretación clara de los preceptos contenidos en este proyecto.

Tal como se ha planteado el orden de los objetivos específicos, inicialmente, es indispensable entrar a precisar la noción referente al Reglamento Interno, por lo tanto, se exponen dos teorías que pretenden explicar su naturaleza jurídica, las cuales han sido depositadas en el libro Tratado de Derecho del Trabajo Chileno y Seguridad Social, Tomo I, por el Doctor, Alfredo Gaete Berrios, Editorial Jurídica de Chile⁷⁹:

⁷⁹ Teoría del reglamento interno del trabajo. Disponible en: https://books.google.com.co/books?id=tH-q3MUBjrcC&pg=PA93&lpg=PA93&dq=teoria+del+reglamento+interno+del+trabajo&source=bl&ots=Jc6PUazEP_&sig=jtug0A_jOhxSAVrnFxjaD76eUmk&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjNgrKD7rPTAhVCZCYKH eqBBXc4ChDoAQglMAE#v=onepage&q=teoria%20del%20reglamento%20interno%20del%20trabajo&f=false

Teoría Contractual: Considera al reglamento como una convención accesoria al contrato de trabajo. Aún sin necesidad de expresarlo se siente incorporada a él. Debiendo siempre los contratos ejecutarse de buena fe, obligan no solamente a lo expresamente pactado, sino a todas las cosas que emanen precisamente de la obligación o que por la ley o la costumbre pertenecen a ella.

Teoría del contrato de adhesión: El asalariado no tiene posibilidad de discutir los términos del reglamento. Lo acepta tal como se lo presenta o pierde la plaza. Esta es la parte de adhesión de todo contrato de trabajo.

Al analizar las teorías, se concluye que, la que más se equipara a lo que hoy el ordenamiento jurídico colombiano reconoce como reglamento interno del trabajo, es la primera, la teoría contractual, esta afirmación se constata observando cautelosamente que se ha dicho jurídica y legalmente respecto al tema, en primer lugar es preciso abordar a la Honorable Corte Constitucional, la sentencia C 934 de 2004 estableció:

(...) 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 trabajadores⁸⁰.

Es decir se faculta al empleador para establecer los parámetros que regulen la actividad desplegada por el trabajador y la situaciones jurídicas que lo obligan y que también aplican a este como empleador, en efecto y siguiendo lo establecido por el artículo 104 del Código Sustantivo del Trabajo frente a la definición del reglamento interno, éste es exigible, tanto para trabajadores como empleadores,

⁸⁰ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL Sentencia C-934/04. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2004/C-934-04.htm>

siempre y cuando este en vigencia y haya sido aprobado a través de un acuerdo por todos los que conforman la empresa, dicho en otras palabras, con la entrada en vigencia de la ley 1429 de 2010, los trabajadores de la compañía tienen el derecho de discutir la reglamentación que le regirá, en el momento en que el empleador publique el contenido en las instalaciones de la empresa, tal cual como lo prescribe la norma, sin embargo frente a objeciones de los trabajadores y desacuerdos, será el inspector de trabajo quien adelantara la investigación y formulara adiciones, modificaciones o supresiones, que deberán ser atendidas por el empleador.

No se trata, entonces, el reglamento interno de una imposición patronal, si bien, el artículo 106 del Código Sustantivo del trabajo, faculta al empleador como el titular de construir los lineamientos internos, sus trabajadores pueden objetar frente a estos, siempre que sean contrarios a la ley. En consecuencia, cuando se logre un acuerdo entre las partes que refleje la no vulneración de los derechos de los trabajadores, el reglamento interno entra en vigencia y se reconoce como aprobado por concertación entre las partes.

De este análisis, se colige la diferencia que existe entre la teoría de la adhesión del reglamento frente a la teoría contractual, anteriormente expuestas, dado que, en la primera, los trabajadores pierden la plaza o su trabajo si no se adhieren a las disposiciones ordenadas por los empleadores. Así las cosas y atendiendo a lo consignado en el numeral 1 del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo “... *Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido*”⁸¹, la reglamentación interna aprobada y consensuada

⁸¹ COLOMBIA. ALCALDÍA DE BOGOTÁ. Código sustantivo del trabajo. Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>

previamente con la comunidad que conforma la empresa, hace parte de los deberes y derechos exigibles y atribuibles a las partes que la conforman.

Teniendo en cuenta esta posición, es inevitable reiterar lo acotado por la Corte Constitucional, respecto al contenido del reglamento, y es que, se obliga al empleador ha estipular un proceso disciplinario interno, de modo que es la norma la fuente que directamente define la relevancia y como debe ser entendido y desarrollado el proceso disciplinario dentro de la empresa, la sentencia C 593 de 2014 menciona:

... es necesario que cada uno de las etapas procesales estén previamente definidas, pues, de lo contrario, la imposición de sanciones queda sujeta a la voluntad y arbitrio de quienes tienen la función de solucionar los conflictos de los implicados⁸². Además, ha agregado que tales procedimientos deben asegurar al menos: La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción; la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias; el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados; la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos; el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente; la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones⁸³

Por lo anterior, se pretende motivar al lector a establecer una teoría unánime acerca del Reglamento Interno del Trabajo en el marco jurídico colombiano, en donde el empleador, tiene el deber legal de velar por la protección integral de las relaciones contractuales que surjan con sus trabajadores, en este sentido es indispensable adoptar no solamente la codificación articulada que actualmente rige, sino también la jurisprudencia dictada por las altas cortes al momento de

⁸² COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-593/14. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2014/C-593-14.htm>

⁸³ *Ibíd.*

materializar una estructura reglamentaria interna, con el fin de prevenir posibles vulneraciones a los derechos de los trabajadores.

6.4 MARCO CONCEPTUAL

Antes, de ahondar, en lo que refiere a este tema, es necesario, precisar que una de las actividades que se ejecutan al interior de la empresa es la elaboración y revisión de los diferentes tipos de contratos que suscribe RAMBAL S.A.S. en materia laboral, por lo cual, antes de entrar a precisar las nociones atribuibles a los contratos sometidos a dicho análisis, es importante, manifestar la necesidad de que el personal que la conforma cuenta con claridad acerca de la definición general del contrato de trabajo, como del reglamento interno del trabajo, teniendo en cuenta que este último, es el tema central de desarrollo de la práctica, ahora bien, para el diseño, evaluación, modificación y análisis de estos temas, se trae a colación la ley 2663 de 1950 o más conocido Código Sustantivo del Trabajo, siendo este el punto de partida para el desarrollo del bagaje jurídico aquí plasmado.

La conceptualización correspondiente al Reglamento Interno, en esta fase, será desarrollada, someramente, dado que, el estudio exhaustivo de la misma, se realizará teniendo en cuenta las distintas posturas teóricas, diseñadas en el siguiente marco, así las cosas, se entiende por:

- **Reglamento Interno de Trabajo:** “Es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio”⁸⁴.

⁸⁴ COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 2663 de 1950. Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>

Adicionalmente, el artículo 107 del código Sustantivo del Trabajo, establece que el mismo, hace parte del contrato individual de cada uno de los trabajadores. Por su parte la Corte Constitucional ha señalado en su jurisprudencia 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 trabajadores⁸⁵”.

- **Contrato de Trabajo:** El artículo primero del título primero, lo define como “*un acuerdo en virtud del cual una persona natural se obliga a prestar a otra (natural o jurídica) bajo continuada subordinación, cumpliendo de órdenes e instrucciones y recibiendo por su labor una remuneración⁸⁶*”.

Por su parte la Corte Constitucional en Sentencia C 386 del año 2000, hace énfasis en uno de los elementos más importante a la hora de constituirse un contrato laboral:

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

⁸⁵ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia C 934 de 2004. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2004/C-934-04.htm>

⁸⁶ COLOMBIA. ALCALDÍA DE BOGOTÁ. Código sustantivo del trabajo. Decreto 2663 de 1950. Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104> [18/11/2016]

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.⁸⁷.

En este sentido, si aunamos lo que determina el código sustantivo de trabajo más lo que refiere la jurisprudencia a la hora de definir el contrato laboral, tenemos que, cuando existe, actividad personal realizada por el trabajador, continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador y un salario como retribución del servicio, se entiende que se está frente a un contrato laboral, que no dejara de ser, así se le disponga otros nombres en el momento del pacto.

Al mismo tiempo, a partir del artículo 38 del Código Sustantivo del Trabajo, se observa la clasificación de los contratos laborales, clasificación que atiende a los elementos que constituyen el pacto u acuerdo entre el empleador y trabajador. Es trascendental para el entendimiento y desarrollo de este proyecto conocer la diferencia y tener claro las fronteras que demarcan el límite entre uno y otro:

Según la forma:

- **Verbal:**

Cuando el contrato sea verbal, el empleador y el trabajador deben ponerse de acuerdo, al menos acerca de los siguientes puntos: La índole del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse; La cuantía y forma de la remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarea, a destajo u otra cualquiera, y los períodos que regulen su pago; La duración del contrato.⁸⁸

⁸⁷ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL, SENTENCIA C 336 DEL 2000, Contrato de Trabajo. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2000/C-386-00.htm>. [18/11/2016]

⁸⁸ COLOMBIA. ALCALDÍA DE BOGOTÁ. Código Sustantivo del Trabajo. Decreto 2663 de 1950, Artículo 38. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104> [18/11/2016]

Frente a este precepto y con el fin de blindar, las relaciones laborales que surjan a raíz de esta forma de contratación, la Corte Constitucional ha señalado en la Sentencia T 1031/00 lo siguiente: *“El contrato laboral verbal no solo goza de la protección legal sino de la constitucional, protección que incluye el objeto del contrato (el trabajo) y sus contraprestaciones (la prestación del servicio y la retribución o salario)”*⁸⁹, estas afirmaciones dan certeza y seguridad legal a quienes tienen como principal esta modalidad al contratar, que si bien, a nivel empresarial no es tan habitual, podría darse y para ello el empleador y trabajador cuentan no solo con aval jurisprudencial, también, la Carta Política, respalda a través del artículo 25⁹⁰ cuando dice que el trabajo en todas sus “modalidades” goza de especial protección del Estado.

- **Escrito:** El contrato de trabajo escrito se extiende en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinándose uno para cada uno de ellos; está exento de impuestos de papel sellado y de timbre nacional y debe contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, las siguientes: la identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestar el servicio; la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración, su forma y periodos de pago; la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y alimentación como parte del salario; y la duración del contrato, su desahucio y terminación⁹¹.

Como se advierte, según la forma, el contrato de trabajo, puede ser acordado, verbalmente o por escrito, pero sin lugar a duda, y si lo que buscan las partes es contar con una prueba eficaz y eficiente que refleje la vinculación y relación laboral

⁸⁹ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-1031/00. Disponible en: <http://corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/T-1031-00.htm>

⁹⁰ COLOMBIA. ALCALDÍA DE BOGOTÁ. Sentencia T-1031/00. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125>

⁹¹ COLOMBIA. ALCALDÍA DE BOGOTÁ. Decreto 2663 de 1950, Artículo 39. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104> [18/11/2016]

entre las mismas de manera clara y precisa, es el contrato escrito la mejor opción. Sin embargo y como se ha manifestado hasta el momento, las dos modalidades de contratación, están reguladas por el ordenamiento jurídico laboral, gozando de los mismo derechos y obligaciones.

Según la duración:

- **Trabajo Ocasional, Accidental o Transitorio:** “*Trabajo ocasional, accidental o transitorio, es el de corta duración y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del empleador*”⁹².

Con el fin de ampliar, la conceptualización atribuible al trabajo ocasional, es de vital importancia, citar a la Corte Constitucional en Sentencia C 823 de 2006:

Los trabajadores ocasionales en Colombia son aquellos que prestan una labor orientada a satisfacer necesidades extraordinarias de la empresa, que como tal escapa al giro ordinario de la actividad que desarrollan, durante un breve lapso que no puede exceder del mes. La temporalidad y precariedad de la vinculación debe concurrir con la naturaleza de la actividad en cuanto extraña a la finalidad que ejecuta la empresa. La labor del trabajador ocasional responde así a exigencias y necesidades momentáneas o extraordinarias del empleador, que justifican la brevedad de su vinculación.⁹³

- **Por obra o Labor Determinada:** De acuerdo a la estipulación del Código Sustantivo del Trabajo, el contrato dura tanto como dure la obra o labor encomendada. Es fundamental consignar expresamente la obra o labor de que se trate, esta modalidad de contrato ha sido utilizada mayormente por las empresas que se dedican a la construcción.

⁹² *Ibíd.*

⁹³ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-823/06. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2006/C-823-06.htm>

Respecto a esta modalidad de contratación la Corte Constitucional en sentencia T 140 de 2011 ha establecido *“En los contratos de obra, se entiende que el contrato se da por terminado, sólo en el momento en el que se compruebe que efectivamente la obra para lo cual fue contratada la persona haya finalizado”*⁹⁴.

- **Contrato a Termino Fijo:**

El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

PARÁGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.⁹⁵

El contrato a término fijo, definitivamente, se constituye en una muestra clara, que las relaciones laborales no son perennes y que las partes gozan de la posibilidad de acuerdo para establecer el inicio y el fin de la relación que se pacte, por lo tanto, es posible asegurar que cuando se está frente a un contrato a término fijo, el trabajador cuenta con estabilidad laboral, dado que el mismo se mantiene en el tiempo, estableciendo previamente términos de duración, los cuales tienen la posibilidad de ser prorrogados, tal cual como lo indica la norma.

⁹⁴ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-140/11. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/T-140-11.htm>

⁹⁵ COLOMBIA. ALCALDÍA DE BOGOTÁ. Decreto 2663 de 1950, Artículo 46. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104> [18/11/2016]

- **Contrato a Término Indefinido:**

El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con antelación no inferior a treinta (30) días, para que el patrono lo reemplace. En caso de no dar aviso oportunamente o de cumplirlo solo parcialmente, se aplicará lo dispuesto en el artículo 8o., numeral 7o., para todo el tiempo, o para el lapso dejado de cumplir.⁹⁶.

En íntima relación, con la temática perseguida hasta este punto y bajo las premisas que rigen actualmente la esfera de la contratación laboral, se conoce el acuerdo o las cláusulas de confidencialidad, como aquellas que obligan a ambas partes a no divulgar información confidencial comprendida en el contrato. Esas cláusulas deben figurar en todo tipo de contratos, ya sea de empleados fijos, pasantes, personal temporero, accionistas, clientes o cualquier que pueda entrar en contacto con los secretos comerciales de la empresa⁹⁷

Lo anterior, esclarece el panorama que se afronta en el desarrollo de este proyecto respecto a las relaciones de trabajo, en este orden de ideas, es visible, como la normativa prevé lineamientos estrictos a seguir frente a la constitución de los contratos laborales.

⁹⁶ *Ibíd.*

⁹⁷ SHEIKH, Talhiya. Los secretos comerciales y la lealtad de los empleados. Disponible en: http://www.wipo.int/sme/es/documents/trade_secrets_employee_loyalty.html

Finalmente, y lo que trata, el desarrollo del proyecto, frente a la construcción de la Política y el Manual de Protección de Datos personales. La cual hace parte de la modificación que se presentó del Reglamento Interno, es fundamental tener claridad de los siguientes conceptos:

- **Autorización:** Consentimiento previo, expreso e informado del Titular para llevar a cabo el Tratamiento de datos personales⁹⁸.
- **Base de Datos:** Conjunto organizado de datos personales que sea objeto de Tratamiento⁹⁹.
- **Dato personal:** Cualquier información vinculada o que pueda asociarse a una o varias personas naturales determinadas o determinables¹⁰⁰.
- **Datos sensibles:** Se entiende por datos sensibles aquellos que afectan la intimidad del Titular o cuyo uso indebido puede generar su discriminación, tales como aquellos que revelen el origen racial o étnico, la orientación política, las convicciones religiosas o filosóficas, la pertenencia a sindicatos, organizaciones sociales, de derechos humanos o que promueva intereses de cualquier partido político o que garanticen los derechos y garantías de partidos políticos de oposición así como los datos relativos a la salud, a la vida sexual y los datos biométricos¹⁰¹.

⁹⁸ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA, Ley 1581 de 2012, Artículo 5. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=49981> [20/11/2016] art 3

⁹⁹ Ibid

¹⁰⁰ Ibid.

¹⁰¹ Ibid

- **Encargado del Tratamiento:** Persona natural o jurídica, pública o privada, que por sí misma o en asocio con otros, realice el Tratamiento de datos personales por cuenta del responsable del Tratamiento¹⁰².
- **Responsable del Tratamiento:** Persona natural o jurídica, pública o privada, que por sí misma o en asocio con otros, decida sobre la base de datos y/o el Tratamiento de los datos¹⁰³.
- **Titular:** Persona natural cuyos datos personales sean objeto de Tratamiento¹⁰⁴.
- **Tratamiento:** Cualquier operación o conjunto de operaciones sobre datos personales, tales como la recolección, almacenamiento, uso, circulación o supresión¹⁰⁵.

Los preceptos señalados, son clave fundamental, para la creación de la Política y el Manual de Protección de Datos Personales que se ha previsto en el desarrollo del proyecto, en este sentido vale la pena señalar que el Manual habrá de ejecutarse tal cual se ha establecido e indicado por la Super Intendencia de Industria y Comercio, siguiendo los lineamientos que se precisan a través de la cartilla publicada, por la Super Intendencia, acerca del principio de Responsabilidad Demostrada¹⁰⁶.

¹⁰² Ibid.

¹⁰³ Ibid.

¹⁰⁴ Ibid.

¹⁰⁵ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA, Ley 1581 de 2012. Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=49981> [20/11/2016]

¹⁰⁶ SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO. Guía para la Implementación del Principio de Responsabilidad Demostrada. Disponible en: https://issuu.com/quioscosic/docs/guia_accountability_6e79bc4c4b6fef

7. DESARROLLO DE LA PRÁCTICA JURÍDICA EMPRESARIAL EN RAMBAL S.A.S.

El 13 de diciembre de 2016, se dio inicio a la práctica jurídica empresarial en RAMBAL S.A.S., previamente, se realizó el procedimiento correspondiente, para establecer por primera vez el convenio entre la empresa y la universidad que permite el desarrollo profesional en materia legal de aquellos estudiantes que pretenden hacer práctica jurídico empresarial con el objetivo de culminar a través de este proyecto su pregrado y obtener su título profesional.

RAMBAL S.A.S. constituida en el año de 1974, es la muestra fehaciente, que el trabajo continuo, la dedicación y la honradez dan frutos de éxito, su representante legal y gerente general, el señor Raimund Gerstner, desde los inicios ha sido participe de las políticas de bienestar social y protección laboral de los empleados que promueve la compañía.

La práctica se desarrolló en el área de Talento Humano a cargo de la Dra. Fidelia Castellanos, con más de 14 años de experiencia en el cargo y quien ha sido designada como tutora de la organización en el marco que ha contemplado la materialización del presente proyecto.

La Universidad Industrial de Santander, por su parte, ha delegado al Dr. Fernando Rueda Pinilla, quien dio apertura formalmente a la práctica a través de una reunión realizada el 13 de diciembre del año 2016 con la tutora delegada por RAMBAL S.A.S, en las instalaciones de la compañía y así mismo guio asiduamente todo el proceso trazado desde el inicio de la propuesta que configuro el proyecto, hasta la culminación con éxito del mismo, el cual se clausuro a través de una reunión en las dependencias de la compañía el día 13 de abril de 2017. Momento en el que se reconoció el alcance total de los objetivos planteados.

Al iniciar este proyecto, se programó a través de la propuesta, la entrega de 4 informes mensuales, en donde se evidencia el desarrollo de cada uno de los objetivos específicos acotados, así las cosas, los informes describen las actividades ejecutadas que confirman la materialización de las propuestas establecidas.

Los informes, se presentaron a la tutora de la organización, encargada de verificar y cotejar que lo señalado en el avance de la práctica fuese lo ejecutado y avanzado durante ese mes en la empresa, dicho en otras palabras, la tutora, corroboró que el cronograma, los objetivos y las actividades propuestas al iniciar este proyecto, se cumplieren tal cual como fue designado, así constató y manifestó mes a mes la veracidad de los informes. Posteriormente el director de la práctica, el Dr. Fernando Rueda, se encargó de efectuar la revisión de cada informe, y dio su aprobación, paralelo a ello realizó sugerencias, correcciones y observaciones que consideró pertinentes para el desarrollo efectivo y armónico de la meta trazada.

En cuanto, al cronograma establecido previamente, no se refuta la afirmación que fue cumplido tal cual como se expuso al inicio de la práctica. Por lo tanto, a continuación, se explicarán detalladamente las actividades que reflejan el desarrollo y cumplimiento de cada uno de los objetivos y adicionalmente, se presentaran los anexos que comprueban la consecución de los fines establecidos.

7.1. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Tabla 1. Cronograma de Actividades.

ACTIVIDAD	Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4			
	Semanas				Semanas				Semanas				Semanas			
1. Inducción al funcionamiento de la estructura organizacional en RAMBAL S.A.S	■															
2. Análisis del Reglamento Interno de la Compañía, estudio de la norma legal y revisión del documento.	■	■	■													
3. Modificación del Reglamento Interno.		■	■	■	■											
4. Asesorar sobre la importancia de la formalización contractual de las relaciones laborales que se derivan del objeto social de la empresa.						■										
5. Revisión y modificación de contratos.									■	■	■					
6. Creación y Desarrollo de la Política y el Manual de Protección de Datos Personales.													■	■	■	■
7. Exposición y Capacitación a la Comunidad de RAMBAL SAS de las nuevas Políticas Internas.													■	■	■	■

7.2 ACTIVIDADES REALIZADAS EN LA PRÁCTICA JURÍDICA

7.2.1 Analizar el Reglamento Interno que rige actualmente en RAMBAL S.A.S.

Cuando se establecieron los propósitos que originaron la construcción de los objetivos de este proyecto, se hicieron observado cautelosamente las necesidades primordiales, en materia legal, que tiene la empresa.

A raíz de esto, inmediatamente, se planteó la modificación del Reglamento Interno, teniendo en cuenta la importancia de actualización de la normativa que impera en la compañía, en este sentido, se llegó a la conclusión que es imposible ejecutar directamente la modificación de un Reglamento, sin antes, estudiar las normas que sustenta su contenido.

Así las cosas, se proyectó, en primer lugar, a través de este objetivo, el análisis legal que soporta la esencia del Reglamento, el cual se efectivizó a partir de la segunda y hasta la cuarta semana del primer mes de la práctica. Vale la pena acortar, que el Reglamento Interno como tal, no es un elemento extraño exigido a las empresas, toda vez, que obedece a la necesidad, que planteada desde una perspectiva legal, la fijación de regulaciones generales y particulares del ambiente laboral, por lo tanto, es indispensable establecer las condiciones que moldean las mismas.

Sorpresivamente, el desarrollo del primer objetivo, se fundó no solo en el análisis del reglamento que regía en la empresa, sino que, paralelo a ello se estudiaron las precisiones laborales que dispone el ordenamiento jurídico colombiano, las cuales constituyen los principios que se accionan en la materialización de la positivización del mismo. Dicho en otras palabras, se acudió a la matriz, a la Constitución, la Legislación Laboral y demás normas conexas que atribuyen valor y forman parte de la, naturaleza del contenido del texto. Se expresa, entonces, que abiertamente este análisis requirió de un estudio exhaustivo de jurisprudencia, con el fin de verificar el uso de los conceptos que se contemplaron y que acompaña las acciones y ordenanzas positivizadas posteriormente en la reglamentación interna.

Finalmente, en la ejecución de este objetivo, se confirmó la necesidad apremiante, que tiene RAMBAL S.A.S., frente a la asistencia permanente de un Representante Jurídico que asista constantemente a la compañía en los temas que atesoren alcances legales.

7.2.2 Modificación del Reglamento Interno. Realizado el estudio de los textos legales y la jurisprudencia como lo indica la actividad desplegada en el objetivo anterior, se procedió a establecer en primer lugar, depuración de las normas reformadas que aparecían como vigentes en el reglamento interno, concomitante a ello se elaboraba el proyecto de reforma del documento que responde al trabajo en pro del presente objetivo.

Ahora, bien, echando un vistazo al marco conceptual, se nota, la pretensión de esclarecer el panorama y facultar de dominio en el tema al lector respecto a la conceptualización concerniente a la modificación del reglamento, preparándolo para la comprensión de las actividades desplegadas en este punto, no obstante y con el fin demostrar el cumplimiento de los planteamientos trazados en este objetivo, es menester remitirse nuevamente a la norma, el Código Sustantivo del Trabajo, y recordar qué define al Reglamento Interno, *“como el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio”*¹⁰⁷; adicionalmente corroborar que en el artículo 105 del Código emana la obligación que tiene RAMBAL S.A.S., como empleador de crearlo y adoptarlo.

En este orden de ideas, el terreno por el que se camina en el desarrollo de este proyecto en relación al reglamento interno, demuestra tanto que la propuesta del objetivo es válida como la importancia de su consecución, porque literalmente, lo exige la norma.

Respecto al contenido atribuible al reglamento, la normativa interna se ciñó a lo evocado puntualmente por el artículo 108 del Condigo Sustantivo del Trabajo¹⁰⁸, el cual relaciona 19 ítems o temas esenciales exigibles en el compendio que debe

¹⁰⁷ COLOMBIA. ALCALDÍA DE BOGOTÁ. Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 104. Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 "Sobre Código Sustantivo del Trabajo". Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104> .

¹⁰⁸ *Ibíd.*

abarcando, en este escenario de ideas, el reglamento se desarrolló en el siguiente orden:

Inicialmente se estableció un preámbulo en el que se dio a conocer las razones, justificaciones y/o motivos que sustentan el instrumento legal. Se presentaron los argumentos que respaldan la propuesta para modificar, reformar y adicionar en el reglamento. Este punto respondió a las interrogantes, como:

- ¿Porque es necesaria la implementación de un reglamento?
- ¿Qué beneficios se obtendrán en los subsecuente de aprobarse el reglamento?
- ¿Qué ventajas/cualidades se observarán a partir de la adopción del reglamento?

En su articulado, se evidencia que el reglamento incluye expresamente un objeto esencial que define ¿Para qué se elabora? ¿Qué es lo que trata de regular?, así mismo establece 10 títulos, el primer título cuenta con cuatro artículos los cuales señalan las disposiciones Generales, instaurando la estructura básica del reglamento y precisando de manera relevante la denominación, finalidad y los principios por los que se regirá el mismo.

Por su parte el título segundo contiene tres capítulos que hacen referencia a la vinculación y contratación laboral, allí pueden observarse más de 38 artículos que resuelven eficazmente asuntos de condiciones de ingreso, contrataciones y trabajadores especiales; continuando con las distintas modalidades de Contratación, el capítulo quinto que hace parte del título tercero del Reglamento consagra lo referente al Periodo de Prueba y al Contrato de Aprendizaje, temas que se fundamentan atendiendo exclusivamente las directrices previamente trazadas por la legislación laboral que rige actualmente en Colombia.

Ahora bien con el fin de conservar un ambiente armónico entre el trabajador y el empleador es necesario tener claridad sobre la jornada laboral que se desarrolla en RAMBAL S.A.S., así que el título cuarto de la normativa, establece cinco capítulos que prevén el régimen de la Compañía frente a este punto, es indispensable mencionar que al analizar el contenido que colige el objeto social y la actividad económica que ejerce la empresa, los horarios varían, es decir, respecto a las actividades que despliega cada área, se asigna un horario rotativo, que cumple con las expectativas de producción y éxito que se tienen frente al mercado; en conclusión, los horarios de la jornada laboral son alternos y rotativos semanalmente para los operarios. Por su parte los trabajadores que realicen funciones meramente administrativas tienen un horario estándar de lunes a viernes. Vale la pena acortar que los horarios establecidos para todo el personal vinculado a RAMBAL S.A.S., no alteran el límite máximo de horas legalmente establecido para la jornada laboral.

Lo atinente al salario laboral del trabajador, horas de pago en horario normal o en turnos especiales de trabajo, ha sido plasmado en el título quinto a través de los capítulos XII y XIII.

Por otra parte, el título séptimo destaca el compromiso que asume la empresa con todos sus miembros al acoger una Política de Protección de Datos Personales que beneficia, brinda seguridad y confiabilidad respecto a la información que almacena la compañía, pero al mismo tiempo exige de los trabajadores reserva, seguridad y ética con el manejo de la información que se encuentra depositada.

El título octavo es parte fundamental en la regulación, toda vez que contiene ocho capítulos, los cuales desarrollan temas como la Jerarquía de la Compañía, los deberes, derechos y obligaciones de quienes la componen, el debido proceso ante infracciones a la norma y las sanciones que se ejecutaran de acuerdo a las transgresiones, en este punto, es pertinente traer a colación que se realizó una

reunión con los jefes de área y se debatió acerca de las sanciones a imponer frente a la comisión de las faltas, estableciendo como base, que las mismas deben estar ajustadas a derecho y no salirse de esta esfera.

Adicionalmente establece puntos importantes en el capítulo XXII acerca de la recepción y procedimiento de las peticiones, quejas o reclamos y finalmente advierte los postulados a tener en cuenta para resolver una terminación de contrato con justa causa.

Los dos títulos restantes, hacen parte de temas que atienden a la implementación de procedimientos preventivos y sancionatorios frente al acoso laboral y a la implementación de la regulación del teletrabajo.

Definitivamente, el análisis que se realizó con antelación a la modificación del Reglamento Interno, trazo el camino a seguir para la materialización de los primeros dos objetivos perseguidos en este proyecto, así las cosas, existe certeza que se ha efectivizado la positivización del Reglamento según el marco jurídico establecido, aspecto que ha sido un gran desafío y por el cual se ha trabajado desde el primer momento en el que asumí este reto.

7.2.3 Asesorar sobre la importancia de la formalización de las relaciones laborales, derivadas del vínculo contractual entre la empresa y sus trabajadores. Este objetivo fue desarrollado, a través de las reuniones que se realizaron con los jefes de área de talento humano y comercial, quienes inicialmente expresaron su preocupación frente a la regulación de las relaciones laborales y contractuales que sostenía la empresa.

Frente a ello, la tutora del presente proyecto, manifestó que los contratos laborales sostenidos con los trabajadores y RAMBAL S.A.S., no recibían control y actualización periódica paralela a la norma jurídica, razón por la cual, se

consideraba que, en dichos acuerdos, quizá se presentase discrepancias, que afectaran a las partes.

Por su parte, el representante del área de comercial manifestó, que hasta la fecha la empresa tenía por costumbre, consolidar sus actividades comerciales, solo a través de facturas, dicho en otras palabras, la relación contractual que establecía RAMBAL S.A.S., con el cliente o proveedor, se comprobaba exclusivamente a través de una factura, dado que no se contaba con la positivización de la voluntad de las partes de manera taxativa.

En virtud de lo anterior, se manifestó, inicialmente la importancia de regular las relaciones laborales que se pacten con los trabajadores de acuerdo como lo indica la norma, así mismo se demostró la necesidad de efectuar una revisión de contratos existentes, y la construcción de aquellos que no se han previsto, por ejemplo, el acuerdo de confidencialidad que blindo a las partes de la inseguridad de robo, transmisión y transferencia de la información sin autorización, por otra parte, se comunicó al jefe del área comercial, la importancia de contar con contratos que prueben y protejan el acuerdo que perfeccionen las partes.

Así mismo se les hablo de las ventajas que trae consigo, concretar las formalidades atinentes a los acuerdos o pactos realizados con empleados, proveedores y clientes.

7.2.4 Ajuste de los modelos de contratos laborales, de acuerdo a la reglamentación jurídico colombiana. Esta actividad se inició a partir de la última semana del segundo mes y hasta la tercera semana, del mes tres.

Es indiscutible que las reuniones llevadas a cabo con los jefes de área, tuvo como consecuencia que se promoviera y posteriormente se efectuara la revisión y modificación de los contratos a término fijo, indefinido y el acuerdo de confidencialidad.

Inicialmente, se gestionó la actividad con el área de recursos humanos, así que se obtuvo copia de los contratos pactados directamente con los trabajadores, se cotejó las disposiciones de la norma y las garantías que merecen las partes respecto a sus derechos e intereses, así las cosas se realizaron modificaciones y sugerencias que también van de la mano con los planteamientos que se propusieron modificar en el reglamento interno, buscando la unanimidad del conglomerado legal adoptado RAMBAL S.A.S.

Respecto a la contratación con proveedores y clientes, que contempla el acuerdo de confidencialidad, se elaboró, de acuerdo al objeto del mismo, para ello, se contó con la capacitación por parte de pro Colombia, quienes instruyeron en la construcción de contratos comerciales que pacte la empresa.

Si se refiere, más concretamente, al acuerdo de confidencialidad, este se elaboró equiparando las disposiciones legales que consagran el tema y posteriormente se impartió para su adopción y firma con quienes la compañía ostenta una relación laboral; el contrato de suministro se realizó teniendo en cuenta la necesidad del área y siguiendo el paso a paso, establecido por la norma legal y comercial.

7.2.5 Elaboración, como acápite del Reglamento Interno la Política y el Manual de Protección de Datos Personales que garantice la salvaguarda y reserva de la información sensible que maneja la compañía, lo anterior atendiendo a las exigencias jurídicas que demanda el Estado a la Empresa.

La importancia que ha tomado la Protección de Datos Personales en Colombia se ve reflejada a partir de la promulgación del artículo 15 de la Carta Política como con la entrada en vigencia de la ley 1266 de 2008 y la 1581 de 2012, en ellas se avizora el compromiso y la salvaguarda que persigue el marco jurídico colombiano en procura de la implementación de un sistema encaminado a la protección del tratamiento de los datos personales, ahora bien, teniendo en cuenta el impacto generado, se hace exigible a RAMBAL S.A.S., involucrar políticas acordes a los lineamientos dictados por el Gobierno Nacional frente a este tema.

RAMBAL S.A.S., le apuesta a trabajar por el desarrollo de estos enfoques, a través de la implementación de nuevas herramientas que permiten obtener eficacia en el cumplimiento de esta profunda transformación en materia de protección de Datos Personales, lo cual sin lugar a duda contribuye al respeto de los derechos de las personas y al fortalecimiento de la confianza de los empleados, clientes y proveedores.

Ahora bien, es un desafío para la compañía a través de este proyecto, adoptar integralmente la protección de datos personales, así que la creación y ejecución de los que establece la norma, no es más que una evidencia de la transparencia, legalidad y compromiso social, comercial y empresarial que ostenta la empresa; en efecto RAMBAL S.A.S., ha establecido las Políticas de Datos Personales y el Manual que ampara de manera directa e indirecta a todos los individuos con quien se tiene interacción laboral o contractual.

El proyecto entonces, ha exigido fijar la mirada no solo en la normativa vigente, sino también en los elementos esenciales que atribuye la Super Intendencia de Industria y Comercio, entidad encargada de la vigilancia, instrucción y divulgación del Sistema, por lo tanto y una vez realizado un estudio de los requisitos cumplidos por la empresa para la implementación del Sistema de Protección de Datos Personales.

Así las cosas, el desarrollo de las actividades, aquí efectuadas, sin duda, convirtió a éste en uno de los objetivos más desafiantes que se trazaron para el desarrollo de esta práctica, en efecto, es uno de los objetivos con mayor alcance y reconocimiento, lo anterior teniendo en cuenta que la compañía se encontraba en un proceso de adopción de la norma que dirige la señalada.

Como se acoto, anteriormente, el resultado de la actividad, trajo consigo la implementación de la política y el manual de tratamiento de datos. En el contenido de la política del tratamiento de los datos personales, se identifica al responsable del tratamiento de los datos y las finalidades que se deben tener en cuenta a la hora de efectuar la recolección de la información, seguido a ello, precisa un punto, para determinar, la caracterización de aquellos datos que advierten un trato especial, es posible observar allí, entonces, los datos sensibles, relacionados, entre otros, con datos sobre su origen racial o étnico, la pertenencia a sindicatos, organizaciones sociales o de derechos humanos, convicciones políticas, religiosas, de la vida sexual, biométricos o datos de salud y el tratamiento de los datos de menores. En el punto 4 de la política, se observan los derechos de los titulares de la información y por consecuencia el procedimiento para ejercerlos, en el sexto punto, se contemplan lo relacionado a la cesión de datos, finalizando la política con un punto acerca de la seguridad de la información y la vigencia de los datos según los plazos otorgados por la ley 962 de 2005, en su artículo 5.

Por su parte, el Manual de datos personales, y en sí, la implementación de todo este sistema, se efectúa observando, como se ha señalado, ya, la Ley 1581 de 2012 y lo expuesto por la Super Intendencia de Industrial y Comercio, entidad encargada del control, protección y soporte de este tema.

En este orden de ideas, se establecen dos títulos, el primer título cuenta con dos capítulos, en el capítulo primero se señalan las Disposiciones Generales, señalando la estructura básica y describiendo en sus artículos el objeto, finalidad, Ámbito de Aplicación, Destinatarios, Definiciones Básicas para efectos de lograr un concepto unánime y los principios por los que se regirá; el capítulo II consagra los Derechos y Deberes Generales de la comunidad que integra contractual o laboralmente la compañía, este capítulo contiene 5 artículos y reflejan el compromiso que tiene la Empresa en PRO de la salvaguarda de los Derechos de la Protección de los Datos Personales; El Título II describe el procedimiento, tratamiento, las sanciones y las prohibiciones a tener en cuenta en el desarrollo de la protección de los Datos Personales, el Título se complementa con 3 capítulos que a su vez estos contiene 7 artículos, que desarrollan de manera minuciosa los aspectos específicos a los cuales deben ceñirse tanto los titulares de los datos personales como quienes se encargan del cuidado y la reserva de los mismos.

Finalmente, es importante señalar, que la actividad fue socializada con los jefes de área, quienes contribuyeron en la realización de los documentos aquí descritos.

7.2.6 Exposición ante la Comunidad de RAMBAL S.A.S., la adopción del Reglamento Interno. Con esta actividad, se culmina el proyecto; así que fue a través de la presentación de los resultados obtenidos en la ejecución de la práctica; ahora bien, la exposición y capacitación a la comunidad de RAMBAL S.A.S., además de cumplir con un requisito académico que se consensuó con la Universidad Industrial de Santander al presentar la propuesta de este proyecto, también, atiende a las precisiones de socialización y notificación del Reglamento Interno que demanda la ley 1429 de 2010 en su artículo 17, la cual vino a modificar el artículo 119 del Código Sustantivo de Trabajo:

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 vigente¹⁰⁹.

En este sentido, y una vez terminada la revisión y modificación del reglamento se procedió a socializar el tema junto con las políticas de protección de datos personales, que entrarán en vigencia en la compañía, una vez pase por los filtros de procedimiento que en su administración interna han sido designados.

¹⁰⁹ COLOMBIA. SECRETARÍA SENADO. Ley 1429 de 2010 (diciembre 29). Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo. Disponible en: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1429_2010.html

7.3 INFORMES DEL DESARROLLO DE LA PRÁCTICA

Al iniciar la práctica jurídica empresarial como modalidad de grado, se programó la entrega de 4 informes mensuales, con el objeto de obtener el seguimiento debido por parte de la tutora delegada por la empresa y el director designado por la Institución, lo anterior con el fin de verificar el cumplimiento y desarrollo de los objetivos propuestos.

El primer paso, entonces, fue, presentar al tutor de la compañía el informe, quien los avaló y verifico que las actividades señaladas como realizadas, efectivamente, se estuviesen cumpliendo, dicho en otras palabras, fue el tutor, el encargado de corroborar dentro de la empresa, que se estuviese cumpliendo el cronograma de actividades planteado.

Teniendo en cuenta que las funciones realizadas para el desarrollo de cada uno de los objetivos propuestos, ya fueron explicadas, detalladamente, a partir de ahora, se presentará someramente, la frecuencia de ejecución de las mismas.

7.3.1 Primer Informe. Periodo comprendido entre el 13 de diciembre de 2016 al 12 de enero de 2017.

En esta primera entrega y avance del proyecto, se exponen las actividades y experiencias adquiridas durante las cuatro semanas iniciales como practicante jurídica de RAMBAL S.A.S.

La primera semana de la práctica empresarial en RAMBAL S.A.S., se recibieron capacitaciones provenientes de los diferentes departamentos que hacen parte de la empresa, lo anterior con el fin de dar a conocer la organización, estructura y el funcionamiento administrativo de cada área, lo que sin duda alguna resulta relevante para el desarrollo exitoso de los objetivos trazados al inicio de la propuesta.

Dichas capacitaciones se realizaron en las siguientes áreas:

1. Coordinación de Gestión Humana y Bienestar Laboral
2. Coordinación de Gestión de Calidad
3. Coordinación de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo
4. Coordinación de Comercio Exterior
5. Coordinación de Contabilidad
6. Coordinación de Compras y Suministro
7. Coordinación de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
8. Coordinación de Producción

La capacitación de Gestión Humana y Bienestar Laboral ha sido uno de los pilares fundamentales para la construcción y consecución de las actividades propuestas para el primer ciclo de la práctica; inicialmente la Doctora Fidelia Castellanos, directora de esta coordinación, informó sobre los procedimientos, contratos y controversias que se presentan dentro de la compañía, adicionalmente señaló el interés de acompañamiento jurídico en los procedimientos Internos que se adelantan en la empresa, siendo esta, una de las necesidades más apremiantes en materia legal de RAMBAL S.A.S.

Las descripciones correspondientes a las actividades ejecutadas en esta fase, ya fueron desarrolladas en el punto 7.2.1 y 7.2.2 de este proyecto, por lo tanto y siguiendo el cronograma de acción prescrito, en el segundo informe, se aportará la

evidencia o constancia de la revisión y modificación del reglamento interno de la compañía.

7.3.2 Segundo Informe. Periodo comprendido entre el 13 de enero y 12 de febrero de 2017.

Durante este mes de práctica, se continuo con la revisión y modificación del reglamento interno, proceso que se venía ejecutando desde el inicio de la práctica, y que viene a confirmar el cumplimiento de los objetivos específicos atinentes a:

Modificar el Reglamento Interno de la Compañía de acuerdo a las disposiciones legales vigentes, “Asesorar sobre la importancia de la formalización de las relaciones laborales, derivadas del vínculo contractual entre la empresa y sus trabajadores.” y al de “Ajustar los modelos de contratos laborales, de acuerdo a la reglamentación jurídico colombiana”.

Así, expuesto el orden de actividades en el cronograma, la semana dos del segundo mes, se efectivizo la modificación del Reglamento Interno, posterior a ello, la tercera semana se realizaron las reuniones anteriormente mencionadas en la descripción de la actividad no. 7.2.2., 7.2.3 y 7.2.4. con los jefes de área, a quienes se asesoró sobre la importancia de formalizar las relaciones contractuales, que hoy por hoy nutren a la compañía, gestión, que, sin dudarlo se contraponen a la informalidad y hace frente a la determinación de pruebas frente a cualquier conflicto de carácter legal o comercial que sobrevenga, a causa de desacuerdo de las partes, por ello, se procedió a desarrollar la revisión de los contratos a Término Fijo, Indefinido y Confidencialidad, de acuerdo a la reglamentación jurídico colombiana, analizando previamente, las cláusulas que contemplaban los contratos en materia laboral que estaban configurados hasta ese momento.

Tabla 2. Segundo informe

ACTIVIDAD REALIZADA	TOTAL
Modificación del Reglamento Interno	1
Revisión de documentación/ contratos	3

7.3.3. Tercer Informe. Periodo comprendido entre el 13 de febrero y el 12 de marzo de 2017.

Desde la primera y hasta la tercera semana de este mes, se rindió absoluta exclusividad, al desarrollo del objetivo: *“Ajustar los modelos de contratos laborales, de acuerdo a la reglamentación jurídico colombiana.”*, se dedicó estudio y diligencia para la modificación de los contratos laborales, teniendo en cuenta los parámetros legales establecidos, así mismo se realizó un acuerdo de confidencialidad, el cual, por orden expresa de los altos mandos de la compañía, de ahora en adelante será adjuntado a cada contratación que la empresa realice.

A partir de la cuarta semana de este mes, se inició la inducción de análisis, cotejo y estudio de la normativa correspondiente a la protección de datos personales.

Tabla 3. Tercer Informe

ACTIVIDAD REALIZADA	TOTAL
Revisión de documentación/ contratos	3

7.3.4. Cuarto Informe. Periodo comprendido entre el 13 de marzo y el 13 de abril de 2017.

Las funciones de la práctica en este mes, se intensificaron, precisamente por el hecho de adoptar lo concerniente a la protección de datos personales, actividad descrita en el objetivo: *“Elaborar, como acápite del Reglamento Interno la Política y el Manual de Protección de Datos Personales que garantice la salvaguarda y reserva de la información sensible que maneja la compañía, lo anterior atendiendo a las exigencias jurídicas que demanda el Estado a la Empresa”*

Así las cosas, se estudió la legislación como venía haciéndose desde la última semana del mes anterior, y se saltó al peldaño de la construcción del material que se pretende implementar, actividad realizada, de acuerdo a lo expuesto por las leyes que tocan el tema y por las directrices que define la Super Intendencia de Industria y Comercio.

Para la construcción de las políticas internas y el manual de protección de datos personales, se recibieron capacitaciones por parte de la Super Intendencia de Industria y Comercio.

Finalmente, se realiza durante este periodo, las capacitaciones correspondientes a la socialización del reglamento interno y a la implementación de la política de protección de datos personales a los empleados que hacen parte de RAMBAL, la dinámica, al finalizar, la capacitación, es la de evaluar a los trabajadores, con el fin de asegurar si los conceptos y la temática expuesta ha sido clara.

Adicionalmente y como adjuntos de la política y el manual, se construyen autorizaciones para que los titulares de los datos personales, (empleados, clientes y proveedores), permitan el tratamiento de su información por la compañía, de acuerdo al objeto social y relación contractual que se ostente.

Tabla 4. Cuarto Informe

ACTIVIDAD REALIZADA	TOTAL
Construcción de la Política de Protección de Datos Personales	1
Creación del Manual de Protección de Datos Personales	1
Constitución de autorización para facultar el tratamiento de la información	3
Capacitación, socialización del Reglamento Interno y Ley de Protección de Datos Personales	4

8. CONCLUSIONES

Como se ha evidenciado a lo largo de este proyecto, la práctica jurídica empresarial realizada en RAMBAL S.A.S., cumplió con el objetivo general y los objetivos específicos que se plantearon al iniciar la propuesta. Durante los 4 meses en que se trabajó con la Compañía se logró adquirir conocimientos que, si bien la academia los brinda, el mundo laboral y profesional los perfecciona.

La ejecución de las actividades trazadas, permitieron, en primer lugar, garantizar a la empresa el cumplimiento de su deber frente a la reglamentación interna que exige la ley, con entera certeza que el procedimiento de revisión y modificación de la normativa se hizo a través de los lentes del derecho, por lo tanto, una vez se notificó a través de las capacitaciones a los trabajadores, la siguiente fase fue la entrada en vigencia.

Adicionalmente, y como se puede deducir, al estudiar paso a paso las actividades desarrolladas en este proyecto, se brindó asesoría a la Oficina de Talento Humano, respecto a la contratación laboral que regía en la empresa, es vital, mencionar que la Coordinadora de esta área y tutora del proyecto, cuenta con amplios conocimientos en materia legal, los cuales son fruto, de la experiencia de más de 10 años en su cargo, la Dra. Fidelia quien es titulada como Administradora de Empresas, se destaca por poseer un curriculum que refleja un vasto número de estudios y reconocimientos en materia legal- laboral, que la hacen, la profesional competente e idónea para el desempeño de sus funciones. Por lo tanto y en lo que atañe a la revisión y modificación de los contratos, se realizó bajo su supervisión y la del director del proyecto.

Respecto a la modificación del reglamento interno, de la compañía, se reflejó la actividad, actualizando la normatividad interna, por ejemplo, se suscribió el reconocimiento y pago de la licencia de paternidad, así mismo se precisó el reconocimiento del aumento de las semanas de incapacidad de la licencia de maternidad, adicionalmente, se diseñó, el debido procedimiento disciplinario a aplicar en cuestión de sanciones a los trabajadores, las cuales fueron trazadas analizando previamente la jurisprudencia señalada por la Corte Constitucional y en consenso con los coordinadores de área de RAMBAL S.A.S., otro aspecto importante, fue, el desarrollo del acápite del teletrabajo y las disposiciones atinentes a la protección de datos personales.

Así mismo, vale la pena señalar que se tuvo relación con todas las áreas de la compañía que de alguna manera se vincularon en este proyecto de modificación y actualización de la normativa interna, un ejemplo de ello, fue el fortalecimiento que se brindó a la oficina de las Tecnologías de Información y las Comunicaciones, dado que con Talento Humano, son las áreas que se designaron para promover la implementación de la protección de datos personales en la empresa, a propósito, tema que se está impartiendo y exigiendo a todas la empresas a través de la Super Intendencia de Industria y Comercio.

Lo que atañe a la revisión de contratos, se realizaron ajustes, teniendo en cuenta lo contemplado en el reglamento interno, respecto a la protección de datos personales, así mismo, en las capacitaciones, se puntualizó la importancia de continuar regulando y llevando el registro diligente de la contratación laboral que realice RAMBAL S.A.S.

Es indiscutible afirmar, que el cumplimiento de este proyecto, no solo benefició a RAMBAL, al prestarles el apoyo jurídico que se solicitó, sino que también, contribuyo a forjar exitosamente el último peldaño de la escala académica que se requiere para adquirir el título de abogado. En este orden de ideas, se tiene

convicción que la modalidad de grado cuyo fin fue el de afianzar los conocimientos adquiridos a lo largo del pregrado se logró, con éxito, permeando de experiencia a un estudiante, que a futuro y gracias a lo laborado será capaz de enfrentarse a los retos que trae consigo el inicio de la vida laboral.

9. RECOMENDACIONES

En el trabajo realizado durante la práctica jurídica empresarial en RAMBAL S.A.S., se lograron detectar los retos a los que hoy por hoy, se enfrenta la empresa, en este sentido, se proponen, las siguientes recomendaciones, con el ánimo, de prevenir riesgos legales y alcanzar los objetivos misionales legales que se ha trazado la empresa:

- Actualizar, constantemente la normatividad legal y los pronunciamientos jurisprudenciales, que afecten directamente las relaciones laborales y contractuales que sustenta la empresa. Lo anterior con el ánimo que los procesos y las actuaciones que adelante RAMBAL S.A.S. estén sujetas a derecho y por lo tanto prevenga futuras controversias contractuales, salvaguardando siempre, el bienestar de los trabajadores.
- Seguimiento de los procesos disciplinarios que adelanta la compañía, así como la revisión y estudio de las sanciones dictadas, con el fin, de obtener seguridad que dichas decisiones, sean falladas conforme a derecho.
- Capacitar asiduamente, a los coordinadores de área y personal facultado para sobrellevar la aplicación de la ley de protección de los datos personales, que rige actualmente en el ámbito jurídico nacional y que fue adoptada a través del reglamento interno en RAMBAL S.A.S.
- Aplicar los acuerdos de consentimiento propios a la implementación del tratamiento de los datos personales de la comunidad que pertenece a RAMBAL S.A.S.

- Contar con asesoría de un experto en materia legal, respecto a la contratación comercial, la adquisición de pólizas de seguro y acuerdos de confidencialidad internacional a los que se somete por sus relaciones proveedor y cliente, RAMBAL S.A.S.

BIBLIOGRAFÍA

CÁMARA DE COMERCIO DE BUCARAMANGA. Disponible en:
<http://www.camaradirecta.com/>

CARTILLA LABORAL, Legis 2014.

CÓDIGO DE COMERCIO.

CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C 174 de 2009.
Reconocimiento y Remuneración frente al pago de la Licencia de Paternidad.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C 593 de 2014. Derecho de
los trabajadores en el Reglamento Interno al Debido Proceso laboral.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C 934 de 2004.
Constitucionalidad reglamento interno de trabajo, intervención de los trabajadores
en su elaboración. Bogotá, D.C., 2004.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-593/14. Disponible en:
<http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2014/C-593-14.htm>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T 742 de 2011. Expediente
No. T-3114310. Estabilidad laboral reforzada. Bogotá, D.C., 2011.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T 978 de 2004. Del Periodo
de Prueba de los trabajadores.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. SALA LABORAL. Sentencia 4 de julio de 2007, radicado número 27501. Tasación daño emergente según salario del trabajador. Bogotá, D.C., 2007.

COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO. CONCEPTO 59676 DE 2014.

COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO. RESOLUCIÓN No. 003941 de 1994.

COLOMBIA. RESOLUCIÓN 13824 DE 1989.

Constitución Política de Colombia de 1991.

Decreto 1377 de 2013. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1581 de 2012.

Decreto 1543 de 1997. Por el cual se reglamentan parcialmente las Leyes 09 de 1979 y 10 de 1990

Decreto 1727 de 2009. Por el cual se determina la forma en la cual los operadores de los bancos de datos de información financiera, crediticia, comercial, de servicios y la proveniente de terceros países, deben presentar la información de los titulares de la información.

Decreto 2090 de 2003. Por el cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador y se modifican y señalan las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de los trabajadores que laboran en dichas actividades.

Decreto 472 de 2015. Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales

Decreto 886 de 2014. Por el cual se reglamenta el artículo 25 de la Ley 1581 de 2012, relativo al Registro Nacional de Bases de Datos.

Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Ley 1210 de 2008. Por la cual se modifican parcialmente los artículos 448 numeral 4 y 451 del Código Sustantivo del Trabajo y 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se crea el artículo 129A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se dictan otras disposiciones.

Ley 1273 de 2009. Por medio de la cual se modifica el Código Penal, se crea un nuevo bien jurídico tutelado.

Ley 1280 de 2009. Por la cual se adiciona el numeral 10 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo y se establece la Licencia por Luto

Ley 1335 de 2009. Disposiciones por medio de las cuales se previenen daños a la salud de los menores de edad, la población no fumadora y se estipulan políticas públicas para la prevención del consumo del tabaco y el abandono de la dependencia del tabaco del fumador y sus derivados en la población colombiana.

Ley 1429 de 2010. Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo.

Ley 1468 de 2011. Por la cual se modifican los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.

Ley 361 de 1997. Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.

Ley 50 de 1990. Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.

Ley 755 de 2002. Por la cual se modifica el párrafo del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo - Ley María.

Ley Estatutaria 1581 de 2012 (Octubre 17). Reglamentada parcialmente por el Decreto Nacional 1377 de 2013. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=49981>

Régimen Laboral Colombiano, sección tercera “Seguridad Social y Pensiones”

Sentencias T-008/98, T- 476/98, S T-658-98, U-159/200, C-1141/00, T-774 de 2004, C-980 de 2010, T-283/13.