

APOYO EN LA MODIFICACIÓN AL RIT–TRANSCOLOMBIA S.A.

Apoyo Jurídico en la Oficina de Gestión de Talento Humano de Transportes Colombia
S.A. en lo Referente a la Modificación del Reglamento Interno De Trabajo

Laura Ramos Amaya

Trabajo de Grado para Optar por el Título de Abogada

Directora

Alba Lucía Sepúlveda León

Magíster en Hermenéutica Jurídica

Universidad Industrial De Santander

Facultad De Ciencias Humanas

Escuela De Derecho Y Ciencia Política

Bucaramanga

2025

Dedicatoria

A mis padres por su apoyo y confianza plena en mis capacidades.

A mis educadores y a los que con su paso en mi vida contribuyeron en mi formación.

A quienes con amor me han enseñado a crecer.

Tabla de contenido

	Pág.
Introducción	12
1. Planteamiento del problema	14
2. Alcance del trabajo	16
3. Objetivos	17
3.1. Objetivo General.....	17
3.2. Objetivos Específicos	17
4. Metodología	18
4.1. Primera etapa: evaluación inicial del Reglamento Interno de Trabajo de Transportes Colombia S.A.	18
4.2. Segunda etapa: modificación y reestructuración del Reglamento Interno de Trabajo de Transportes Colombia S.A.	18
4.3. Tercera etapa: presentación y entrega del Reglamento Interno de Trabajo de Transportes Colombia S.A.	19
5. Información sobre la organización	20
5.1. Descripción de la entidad	20
5.2. Objeto social.....	20
5.3. Reseña histórica	22
5.4. Estructura organizacional.....	23

APOYO EN LA MODIFICACIÓN AL RIT–TRANSCOLOMBIA S.A.	4
5.5. Áreas que la conforman	25
5.5.1. Área en que se realiza la práctica	26
5.6. Productos y servicios	26
5.7. Usuarios o beneficiarios	27
6. Marcos de referencia.....	28
6.1. Marco de antecedentes jurídicos	28
6.1.1. Normatividad constitucional	28
6.1.2. Del Código Sustantivo del Trabajo.....	30
6.1.3. Del Acoso laboral, ley 1010 2006	34
6.1.4. Jurisprudencia en materia.....	36
6.1.5. Del Servicio Público de Transporte Terrestre	37
6.2. Marco teórico y conceptual	38
6.2.1. Marco teórico.....	38
6.2.2. Marco conceptual.....	39
6.2.2.1. Contrato a término fijo.	39
6.2.2.2. Contrato a término indefinido.....	39
6.2.2.3. Contrato de trabajo.....	40
6.2.2.4. Debido proceso.	40
6.2.2.5 Derecho disciplinario.	40
6.2.2.6. Empleador.....	40

APOYO EN LA MODIFICACIÓN AL RIT–TRANSCOLOMBIA S.A.

6.2.2.7. Facultad disciplinaria.	40
6.2.2.8. Trabajador.....	40
6.2.2.9. Trabajo.	41
6.2.2.10. Reglamento Interno de Trabajo.	41
6.2.2.11. Sanción.	41
7. Cronograma para el desarrollo de la práctica.....	42
8. Desarrollo de la Práctica Jurídico Empresarial	43
8.1. Primer informe: evaluación inicial del Reglamento Interno de Trabajo de Transportes Colombia S.A.	43
8.1.1. Análisis de jurisprudencia	43
8.1.2. Descripción del Reglamento Interno de Trabajo de Transportes Colombia S.A.	51
8.1.2.1. Vigencia.....	52
8.1.2.2. Contenido.	52
8.1.2.3. Procedimiento disciplinario interno.....	55
8.1.2. Análisis del Reglamento Interno de Trabajo de Transportes Colombia S.A.	57
8.1.3. Otras anotaciones.....	67
8.1.3.1. De forma.....	67
8.2. Segundo Informe: modificación y reestructuración del Reglamento Interno de Trabajo de Transportes Colombia S.A.	67
8.2.1. Falencias del anterior Reglamento Interno de Trabajo de Transportes Colombia S.A.	68

APOYO EN LA MODIFICACIÓN AL RIT–TRANSCOLOMBIA S.A.

8.3. Tercer Informe: presentación y entrega del Reglamento Interno de Trabajo de Transportes Colombia S.A. 76

9. Conclusiones 77

10. Recomendaciones 80

Referencias bibliográficas 82

Lista de Tablas

Tabla 1. Cronograma de actividades	42
Tabla 2. Relación de pronunciamientos de la Corte Constitucional respecto de los Reglamentos Internos de Trabajo	44
Tabla 3. Relación de pronunciamientos de la Corte Constitucional respecto de debido proceso disciplinario laboral	46
Tabla 4. Otros pronunciamientos de la Corte Constitucional	50
Tabla 5. Relación de falencias halladas en el Reglamento Interno de Trabajo vigente en Transcolombia S.A. junto a su solución	69
Tabla 6. Relación del cumplimiento del art 108 C.S.T en contraste con el R.I.T. de Transcolombia S.A.	71

Lista de Figuras

Figura 1. Organigrama de Transportes Colombia S.A.25

Lista de Apéndices

Los apéndices están disponibles y pueden ser consultados en el Repositorio

Institucional de la Biblioteca UIS

Apéndice A. Propuesta de Reglamento Interno de Trabajo entregado a Transportes Colombia S.A.

Resumen

Título: Apoyo Jurídico en la Oficina de Gestión de Talento Humano de Transportes Colombia S.A. en lo Referente a la Modificación del Reglamento Interno De Trabajo *

Autora: Laura Ramos Amaya†

Palabras clave: Reglamento interno de trabajo, derecho disciplinario laboral, procedimiento interno disciplinario, facultad disciplinaria.

Descripción:

El presente documento corresponde al resultado de la práctica jurídica desarrollada en la empresa de transporte público Transportes Colombia S.A., orientada a modificar su reglamento interno de trabajo, el cual es de obligatoria implementación en su entidad y contiene errores que entorpecen el desarrollo de los procesos disciplinarios al interior de la entidad que pueden desembocar en afectaciones a los derechos constitucionales de los trabajadores y problemas legales para la empresa. Para ello se fijaron los objetivos y la metodología de actividades para su desarrollo, con la finalidad de identificar las falencias del anterior reglamento de trabajo y proceder con su modificación para la entrega de un nuevo proyecto de reglamento interno de trabajo que cumpla puntualmente con las exigencias legales que el ordenamiento jurídico dispone para ello, lo cual se expone aquí por medio de informes.

Por último, se presentan las conclusiones, donde se visibiliza la importancia de la realización de la práctica jurídica en la empresa mencionada, y la aplicación de los mandatos jurídicos y jurisprudenciales para el correcto mantenimiento del orden en el establecimiento de trabajo mediante la implementación de un reglamento interno adecuado a derecho. Lo anterior, adicionando las recomendaciones estimadas a la empresa para asegurar la legalidad y funcionamiento del reglamento entregado como producto de la práctica elaborada.

* Trabajo de Grado

† Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencia Política. Directora Alba Lucía Sepúlveda León

Abstract

Title: Legal Support in the Human Talent Management Office of Trnsportes Colombia S.A. Regarding the Modification and Restructuring of the Internal Work Regulations.*

Author: Laura Ramos Amaya[†]

Key Words: Internal work regulations, disciplinary labor law, internal disciplinary process, disciplinary authority.

Description:

This document represents the results of the legal practice developed at the public transportation company Transportes Colombia S.A., aimed at modifying its internal work regulations. These regulations, wick are mandatory for implementation within the organization, contain errors that hinder the development of internal disciplinary processes, potentially leading to violations of workers' constitutional rights and legal issues for the company. To address this, objectives and a methodology of activities were established to identify the shortcomings of the previous work regulations and proceed with their modification, delivering a new draft of internal work regulations that fully comply with the legal requirements set foth by legal framework. This is presented here throught reports.

Finally, the conclusions are provided, higlighting the importance of conducting the legal practice within the mentioned company, and the application of legal and jurisprudential mandates for the proper maintenance of order in the workplace through the implementation of legally appropriate internal regulations. This is further supplemented by recommendations for the company to ensure the legality and functionality of the regulation delivered as the product of the completed practice.

* Bachelor Thesis

[†] Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencia Política. Directora Alba Lucía Sepúlveda León

Introducción

Transportes Colombia S.A. es una sociedad anónima por acciones dedicada principalmente al servicio de transporte terrestre automotor de pasajeros en el Área Metropolitana de Bucaramanga, constituida desde 1945 y en servicio hasta la fecha. Cuenta con una planta de 188 trabajadores, de los cuales aproximadamente 150 desempeñan funciones como conductores de los buses vinculados a la entidad; los demás, laboran en el área administrativa o la estación de servicio que hace parte de la empresa.

Debido a la cifra de trabajadores contratados, y conforme a la normativa laboral, es de obligatoria implementación un Reglamento Interno de Trabajo que responda en su totalidad a las exigencias legales del ordenamiento jurídico. Sin embargo, en Transportes Colombia S.A. pese a contar con esta disposición normativa, se han observado falencias que entorpecen el proceso disciplinario llevado a cabo a los trabajadores; desdibujando el objetivo primordial del reglamento, correspondiente a regular la relación entre el empleador y su personal de trabajo. Esto supone un riesgo a la vulneración de los derechos fundamentales de los empleados, como también, expone a la empresa a riesgos legales significativos.

Es por lo anterior que, para el desarrollo del presente trabajo, bajo la modalidad de práctica jurídico social, se propone la modificación y reestructuración del Reglamento Interno de trabajo de esta empresa, mediante la propuesta de actividades tendientes al logro de los objetivos establecidos, que se buscan desplegar durante la ejecución de la práctica por medio del adelantamiento de la metodología y cronograma aquí indicados.

APOYO EN LA MODIFICACIÓN AL RIT–TRANSCOLOMBIA S.A.

Para ello, se expone, en primera medida, el problema encontrado en la empresa donde se llevará a cabo a la práctica, y con esto, los objetivos y la estrategia de trabajo que los desarrolla, basada en tres etapas.

Inicialmente, se propone una evaluación preliminar donde se realice una lectura junto al respectivo análisis exhaustivo del actual Reglamento Interno de Trabajo de Transportes Colombia S.A. a fin de definir con claridad las falencias notadas, las cuales han sido visibles en primera medida, aunque no se hayan estudiado a profundidad. Lo ya dicho incluirá una revisión comparativa con la legislación colombiana aplicable a este campo y los precedentes jurisprudenciales relevantes en el asunto, especialmente en lo concerniente a los principios, requisitos y derechos enmarcados para regular los aspectos esenciales de los reglamentos internos de trabajo y el debido proceso efectuado bajo la potestad de las entidades empleadoras.

Basado en lo antes mencionado, el resultado de este proyecto será la modificación del reglamento interno de trabajo de Transportes Colombia S.A.; ajustado a las normas legales imperantes, para satisfacer la necesidad que tiene esta empresa, y brindar un marco que posibilite la gestión de la disciplina en aquella, protegiendo a todos los extremos integrantes de esta relación jurídica. Por último, se asegura la funcionalidad de lo elaborado mediante la entrega del nuevo reglamento para su implementación en la empresa.

1. Planteamiento del problema

Actualmente Transportes Colombia S.A. tiene un Reglamento Interno de Trabajo realizado en 2006, que se usa para adelantar procesos disciplinarios a sus trabajadores cuando incurren en faltas que requieren una acción correctiva. Sin embargo, este Reglamento Interno de Trabajo, que no ha sido actualizado desde hace más de una década, es deficiente, por cuanto no aborda en su totalidad las necesidades que su Sociedad exige y aquello afecta tanto el orden laboral como la seguridad jurídica de los trabajadores y la empresa en sí misma.

En primer lugar, se observa una carencia de elementos conceptuales y procesales que guíe el desarrollo a efectuar durante el proceso disciplinario. No constan en este documento de forma explícita los deberes de los trabajadores, y en cuanto a obligaciones y prohibiciones, no son estas suficientes en oposición a la realidad de las actividades ejecutadas en la empresa, pues no se observan como faltas comportamientos que deberían. Por otro lado, la redacción de las faltas que se contemplan no es clara y concisa. Tampoco se fijan las etapas del proceso y sus términos de duración, como lo es el término durante el cual el investigado puede formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra o allegar las que estime necesarias para dar sustento a sus descargos. Ni contiene los criterios de graduación para las sanciones disciplinarias.

De igual manera, por acuerdo convencional suscrito el 05 de octubre de 2000 realizado entre la empresa y su sindicato de trabajadores “SINCOTRAINER”, se creó un reglamento de rodamiento en el que de forma breve se establecen algunas faltas y sanciones, el término para dar inicio a la investigación disciplinaria y el término proferir una sanción, de ser el caso. No obstante, tampoco está integrado al Reglamento Interno de Trabajo, pese a tener una fecha previa a su creación, y aunque en ese se incorporara el contenido documental del acuerdo convencional, se mantiene exiguo, sin solucionar el problema en observancia.

APOYO EN LA MODIFICACIÓN AL RIT–TRANSCOLOMBIA S.A.

Se evidencia que el Reglamento Interno de Transcolombia S.A. no cumple en su contenido lo exigido por el artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo, pues se ausentan varios de los incisos establecidos en este artículo y siguientes. En su aplicación se atiende al procedimiento para sanciones que dispone el artículo 115 de la misma norma; sin embargo, esto no representa, en cualquier caso, la suficiencia e idoneidad de este reglamento.

Al no cumplir con la normatividad vigente, existe una problemática para esta Sociedad y sus trabajadores, que significa el riesgo de desembocar en conflictos de diversa índole, como el inicio de un proceso ante la jurisdicción ordinaria laboral, o inclusive la imposición de sanciones administrativas.

Es por esto que resulta necesaria una revisión integral del Reglamento Interno de Trabajo de Transportes Colombia S.A., como documento determinante de condiciones laborales, para realizar una actualización que cumpla con las normativas legales establecidas y se ajuste con objetividad a los requerimientos actuales de la empresa. Esto en aras de promover un entorno laboral seguro, que respalde el ejercicio de la facultad disciplinaria correspondiente al empleador, y a su vez, el derecho al debido proceso y demás garantías fundamentales de los trabajadores sometidos a estas disposiciones.

2. Alcance del trabajo

El alcance de la práctica jurídica empresarial realizada en Transportes Colombia S.A. se consolida observando las necesidades de esta sociedad, destacando la urgencia de revisar, modificar e implementar el reglamento interno de trabajo acorde a la realidad de la actividad desempeñada en la empresa.

La realización de esta práctica beneficia en su totalidad a la colectividad que integra Transportes Colombia S.A., tanto a la empresa en calidad de empleadora, como a sus trabajadores vinculados, pues busca lograr una actualización al reglamento interno de trabajo que incluya un procedimiento disciplinario claro, respete el debido proceso de los trabajadores y otorgue en su totalidad las garantías constitucionales que les corresponden.

La elaboración del reglamento entregado es un insumo que será de gran importancia para el orden y funcionamiento de la empresa, que promueva un ambiente laboral más seguro, justo e imparcial, que fortalezca la estructura organizativa de los actores involucrados en la operación, mejorando su productividad y eficiencia.

Por último, sin ser irrelevante, la efectividad del proceso disciplinario estimula las buenas prácticas laborales, que se ven reflejadas directamente en la relación del trabajador con el usuario que recibe el servicio prestado por la empresa, es decir, la comunidad del área metropolitana de Bucaramanga.

3. Objetivos

Los objetivos que se buscan alcanzar durante el desarrollo de la práctica empresarial son los siguientes:

3.1. Objetivo General

Brindar apoyo jurídico a la Oficina de Gestión de Talento Humano de Transportes Colombia S.A. para modificar y reestructurar su Reglamento Interno de Trabajo a fin de que se ajuste a la realidad actual de su comunidad y cumpla con la normatividad vigente, proporcionando garantías legales a la empresa y los trabajadores vinculados a ella.

3.2. Objetivos Específicos

Analizar el Reglamento Interno de Trabajo vigente en Transportes Colombia S.A. para identificar los aspectos que requieren de modificación, ajuste o mejoría en correspondencia con las áreas de trabajo que componen esta sociedad.

Realizar las modificaciones necesarias en el Reglamento Interno de la empresa considerando el marco jurídico nacional aplicable a las empresas de transporte público en derecho laboral y disciplinario.

Elaborar y entregar el nuevo Reglamento Interno de Trabajo con las modificaciones y actualizaciones requeridas.

4. Metodología

Para llevar a cabo los objetivos propuestos se cumplirá la metodología presentada a continuación, a realizar durante la ejecución de la práctica empresarial. Aquella consta de tres etapas, que, en su conjunto, logran reunir elementos suficientes y necesarios para la consolidación de presente proyecto, de la siguiente manera:

4.1. Primera etapa: evaluación inicial del Reglamento Interno de Trabajo de Transportes Colombia S.A.

Esta etapa busca analizar detalladamente la reglamentación interna vigente en la entidad junto a los demás acuerdos, convenciones y documentos que regulen el ejercicio de su objeto social en relación con su estructura organizacional, orden jerárquico y funciones desempeñadas por cada cargo. Identificando como resultado las falencias habidas en el Reglamento Interno de Trabajo actual, que requieren de reforma para cumplir las disposiciones legales del ordenamiento jurídico.

4.2. Segunda etapa: modificación y reestructuración del Reglamento Interno de Trabajo de Transportes Colombia S.A.

Partiendo de lo hallado en la etapa previa y atendiendo las exigencias legales del ordenamiento jurídico que rigen a la entidad, este momento se enfoca en desarrollar las modificaciones, adiciones o supresiones que se estimen necesarias al Reglamento Interno de Trabajo vigente, con el propósito de velar por el amparo de los derechos de los trabajadores vinculados y el cabal cumplimiento de las leyes imperantes. Aquello con el acompañamiento del profesional designado para la tutoría. Así, se cumple el objetivo de esta práctica jurídico empresarial.

4.3. Tercera etapa: presentación y entrega del Reglamento Interno de Trabajo de Transportes Colombia S.A.

Llevado a cabo el objetivo propuesto, y validado por el órgano rector de la empresa, se realizará la presentación formal de lo desarrollado al personal competente con la intencionalidad de familiarizar y divulgar los cambios para asegurar su correcta implementación y eficacia.

5. Información sobre la organización

5.1. Descripción de la entidad

Nombre o razón social: TRANSPORTES COLOMBIA S.A.

NIT: 890.200.855-5

Dirección: Carrera 15 # 3 – 86, barrio San Rafael, Bucaramanga.

Teléfono: (7) 6978429

Actividad económica principal: explotación comercial del servicio de transporte terrestre automotor en todas sus modalidades para la prestación del servicio de transporte de pasajeros.

5.2. Objeto social

Por medio de Acta No. 123 de fecha 30 de noviembre de 2009, aprobada por Asamblea General Extraordinaria de Accionistas, la Presidencia, la Junta Directiva, la Gerencia y Socios, en un trabajo conjunto desarrollaron la reforma estatutaria de Transportes Colombia S.A., con lo cual comprende el artículo 5 de los Estatutos Sociales de Transcolombia S.A. (2009) el objeto social de la entidad, de la siguiente manera:

Artículo 5°. OBJETO SOCIAL: La sociedad tiene como objeto principal las siguientes actividades: a) La explotación comercial del servicio de transporte terrestre automotor en todas sus modalidades para la prestación del servicio de transporte de pasajeros, de carga y actividades afines, con vehículos propios o de terceros, en los radios de acción urbano, suburbano, veredal, interveredal, metropolitano, intermunicipal, interdepartamental, nacional e internacional, en todo tipo de vehículos, homologados por las autoridades de

APOYO EN LA MODIFICACIÓN AL RIT–TRANSCOLOMBIA S.A.

transporte de país. El servicio de transporte de pasajeros podrá ser colectivo, individual, especial o turístico, empresarial o en cualquiera otra modalidad debidamente autorizada. El servicio de transporte de carga tendrá como finalidad la movilización de cosas, mercancías en general, paquetes, encomiendas, documentos u otros efectos, todo ello con sujeción a las normas legales y reglamentarias que regulan dicho servicio. b) Participar en la constitución de sociedades, como socio o accionista, que tengan como finalidad conformar sistemas de rutas, administrar y/u operar sistemas o subsistemas de rutas para la integración en la prestación del servicio de transporte masivo, especial o de turismo, realizar convenios de colaboración empresarial bajo las figuras de consorcios, uniones temporales o asociaciones entre empresas habilitadas para la prestación del servicio de transporte, encaminados a la racionalización del uso del equipo automotor y en general todo lo que tenga que ver con la industria del transporte. c) La distribución, compraventa, importación y exportación de insumos relacionados con la industria automotriz y para el transporte, sea este público o privado, tales como repuestos, llantas, partes y accesorios, herramientas, combustibles, lubricantes y afines o complementarios. d) El montaje, construcción y explotación comercial e industrial de estaciones de servicio para el recibo, almacenamiento, transporte, distribución y expendio de hidrocarburos, de gas vehicular y de otros productos derivados del petróleo y petroquímicos. e) Establecer talleres de reparación automotriz y pintura, montaje de llantas, lavado, engrase y mantenimiento en general. f) Recibir vehículos en administración o en arrendamiento, o bajo cualquier otra modalidad, para su explotación. g) La inversión de sus excedentes en la adquisición de derechos o acciones en sociedades, bonos, títulos, derechos u otros papeles de inversión, en entidades públicas, privadas o mixtas, en toda clase de instrumentos negociables, documentos civiles o comerciales e

APOYO EN LA MODIFICACIÓN AL RIT–TRANSCOLOMBIA S.A.

inmuebles, a fin de obtener rentabilidad de ellos. h) La representación de casas nacionales o extranjeras que distribuyan alguno o algunos de los productos de servicios de mantenimiento preventivo y correctivo, reparación, laminación, latonería y pintura de vehículos automotores en general. (p. 2-3)

5.3. Reseña histórica

El capítulo I de los Estatutos Sociales de Transportes Colombia S.A. (2009) desarrolla entre otros elementos, la historia de la entidad, de esta manera:

Artículo 1. NOMBRE, HISTORIA Y NACIONALIDAD: TRANSPORTES COLOMBIA S.A. fue constituida por escritura pública número 1.054 del 20 de abril de 1.945, otorgada en la Notaria Segunda del Círculo de Bucaramanga, bajo la denominación de SOCIEDAD SANTANDEREANA DE BUSES URBANOS E INTERMUNICIPALES LIMITADA., inscrita en la Cámara de Comercio de Bucaramanga, el 3 de mayo de 1.945, en el folio 31 del Libro 09, Tomo 8.

La sociedad ha sido reformada por diferentes instrumentos públicos, siendo los últimos la Escritura 2.417 de la Notaria Primera de Bucaramanga, de fecha 16 de septiembre de 2.003, inscrita en Cámara de Comercio de Bucaramanga el 24 de septiembre del mismo año, junto con su aclaratoria, Escritura 2.689 igualmente de la Notaría Primera de Bucaramanga, de fecha 11 de octubre de 2.003, inscrita en la Cámara de Comercio de Bucaramanga el 22 de Octubre de 2.003.

Esta continuará siendo de nacionalidad colombiana, dueña de sus activos y responsable de su pasivo, provista de la misma personalidad jurídica que adquirió cuando fue constituida,

APOYO EN LA MODIFICACIÓN AL RIT–TRANSCOLOMBIA S.A.

seguirá actuando bajo la denominación social de TRANSPORTES COLOMBIA S.A., pudiendo identificarse para todos los efectos con la sigla TRANSCOLOMBIA S.A. (p.1)

5.4. Estructura organizacional

La organización administrativa de Transportes Colombia S.A. se encuentra definida en el artículo 35 de sus Estatutos Sociales, que contienen:

Artículo 35. ORGANIZACIÓN DE LA SOCIEDAD. La dirección, administración, fiscalización y organización de la sociedad serán ejercidas por los siguientes órganos principales:

Asamblea General de Accionistas.

Junta Directiva.

Gerente.

Revisor Fiscal.

Secretario General. (p. 11).

Así, los capítulos posteriores despliegan cada órgano principal, su composición, nombramiento, periodos, requisitos, funciones, entre otros, necesarios para el adecuado ejercicio del objeto social.

Continuando, el artículo 36, enuncia la composición de la Asamblea General de Accionistas, que “la componen todos los accionistas inscritos en el libro Registro de Acciones o sus representantes o mandatarios debidamente acreditados, reunidos conforme a las prescripciones de los presentes estatutos y la ley” (p. 11).

APOYO EN LA MODIFICACIÓN AL RIT–TRANSCOLOMBIA S.A.

Así mismo, el capítulo sucesivo, en el artículo 52 narra la composición de la Junta Directiva de la social, que deberá estar “compuesta por siete (7) miembros principales con sus respectivos suplentes numéricos, elegidos por la Asamblea General de Accionistas mediante el sistema de cociente electoral, atendiendo criterios de idoneidad, conocimiento, experiencia, independencia y liderazgo.”

Además, respecto del Gerente quien a su vez representa legalmente a la sociedad, establece el artículo 61 la regla de su nombramiento, periodo y requisitos, así:

Artículo 61. NOMBRAMIENTO, PERIODO Y REQUISITOS: La Sociedad tendrá un Gerente elegido por la Junta Directiva para un período de dos (2) años, pudiendo ser reelegido cuantas veces se considere pertinente. El Gerente tendrá a su cargo la administración y gestión de los negocios sociales con sujeción a la ley, a estos Estatutos, a las decisiones adoptadas por la Asamblea General de Accionistas y la Junta Directiva, las cuales se consignarán en las respectivas actas. El Gerente tendrá dos suplentes, que lo podrán remplazar en sus faltas accidentales, temporales o absolutas. El Gerente y sus dos (2) suplentes podrán ser reelegidos indefinidamente o removidos libremente antes del vencimiento del respectivo período. (p.23).

Para consumir la revisoría fiscal de la sociedad, está en el artículo 64 la obligación social de contar con un revisor fiscal y su respectivo suplente, que designará la Asamblea General de Accionistas para un periodo de un (1) año.

Por último, los Estatutos Sociales desarrollan la función del secretario general como órgano principal de la organización social de Transcolombia S.A., quien de conformidad al artículo 67, tendrá como funciones:

APOYO EN LA MODIFICACIÓN AL RIT–TRANSCOLOMBIA S.A.

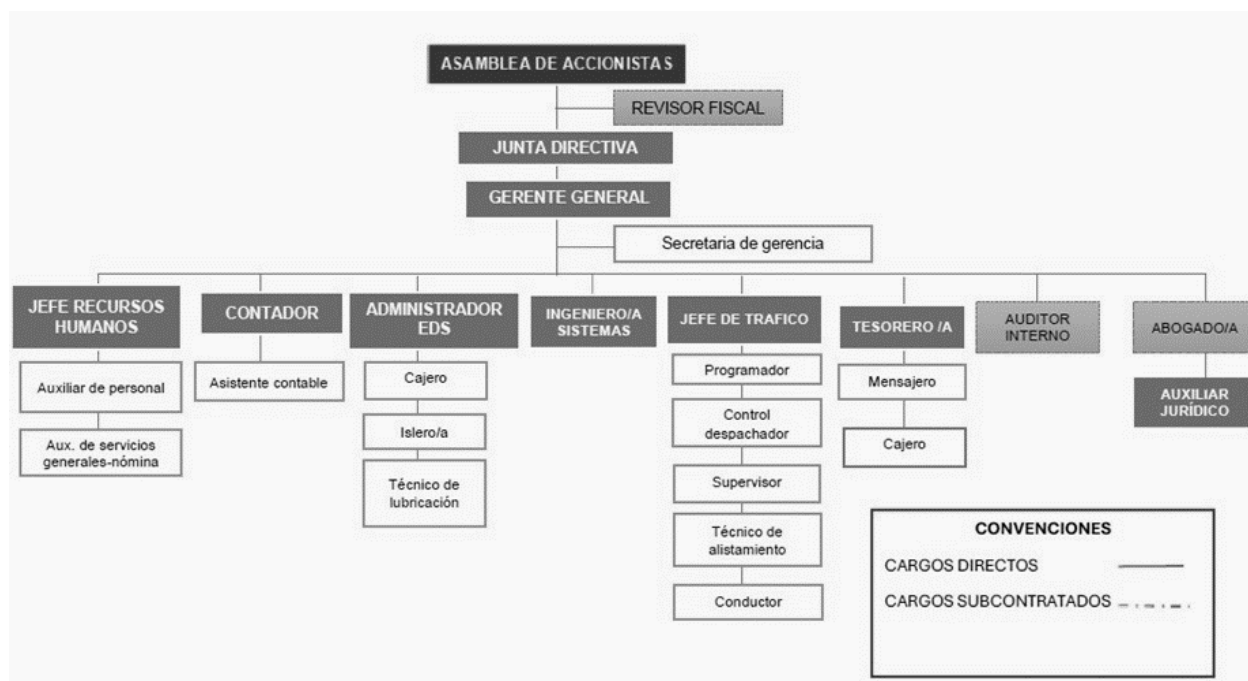
Artículo 67. FUNCIONES: La sociedad tendrá un empleado llamado Secretario General, de libre nombramiento y remoción por el Gerente, quien ejercerá las funciones de secretario de la Asamblea General de Accionistas y de la Junta Directiva, a menos que el Presidente de la respectiva sesión designe a un tercero, se encargará de las funciones certificantes de la sociedad, llevar los libros y registros que determine la ley y el estatuto social, comunicar las convocatorias a las reuniones de los órganos sociales, organizar, preservar y vigilar los archivos de la Sociedad, ejercer la atestación de los actos y documentos internos y cumplir con las tareas que se le encomienden por parte del Gerente de la Sociedad. (p. 27).

5.5. Áreas que la conforman

Las áreas de trabajo administrativo que conforman a Transcolombia S.A. se encuentran en la siguiente ilustración, correspondiente al organigrama de la entidad:

Figura 1.

Organigrama de Transportes Colombia S.A.



APOYO EN LA MODIFICACIÓN AL RIT–TRANSCOLOMBIA S.A.

5.5.1. Área en que se realiza la práctica

La práctica jurídico empresarial a realizar con Transcolombia S.A. tendrá lugar en el Área de Gestión de Talento Humano, adscrita a la Gerencia General. Aquí se llevan a cabo las contrataciones, desvinculaciones, y el manejo de las relaciones entre los trabajadores vinculados a la empresa, por lo que esta oficina, a su vez, se encarga de velar por la implementación del Reglamento Interno de Trabajo, por medio del proceso disciplinario que le corresponde aplicar al empleador.

Para ello, el tutor encargado de la práctica será el Dr. Edgar Roberto Mendoza Jaimes, quien es el asesor jurídico de la Sociedad, y tiene conocimiento suficiente en las áreas de derecho laboral y disciplinario para guiar esta práctica.

5.6. Productos y servicios

Transportes Colombia S.A. ofrece el servicio de transporte colectivo de pasajeros, en coordinación con el Área Metropolitana de Bucaramanga. Cuenta con seis (6) rutas de servicio.

Adicionalmente, Transportes Colombia S.A. comercializa hidrocarburos, de gas vehicular y de otros derivados del petróleo y petroquímicos, por medio de su estación de servicio, ubicada en su lugar de domicilio, donde también comercializa insumos relacionados con la industria automotriz y para el transporte, bien sea público o privado, tales como repuestos, llantas, partes y accesorios, herramientas, combustibles, lubricantes y afines o complementarios.

5.7. Usuarios o beneficiarios

Tratándose de un servicio público, los usuarios y beneficiarios de los bienes y servicios que ofrece Transcolombia S.A. en el pleno ejercicio de su objeto social responden a cualquier persona, natural o jurídica, que accedan a ellos de manera voluntaria.

En promedio, en el último año, el servicio de transporte público ofrecido por esta sociedad cuenta con más de 960.000 clientes mensuales, que logran demostrar la importancia e impacto de aquel en el Área Metropolitana de Bucaramanga.

6. Marcos de referencia

6.1. Marco de antecedentes jurídicos

En primer lugar, por su orden jerárquico, se halla como base normativa la Constitución Nacional. De manera más específica, por el área del derecho en que se desarrolla esta práctica y el proyecto a realizar, en vista de tratarse de una sociedad comercial, por acciones, de naturaleza anónimas, tal y como se define aquella en el artículo 2° de los estatutos sociales de Transportes Colombia S.A., se relacionará el marco legal que regula el procedimiento disciplinario que se debe llevar a cabo en estas entidades.

6.1.1. Normatividad constitucional

Partiendo de los principios fundamentales, el artículo 1° de la Constitución Política, define a Colombia como un Estado social de derecho, fundado en el respeto por el trabajo, de esta manera:

Artículo 1. Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general. (Const, 1991). (Subraya fuera del texto original).

Adicionalmente, se reconoce el trabajo como un derecho en el artículo 25, que me permito citar a continuación:

Artículo 25. 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. (Const., 1991)

APOYO EN LA MODIFICACIÓN AL RIT–TRANSCOLOMBIA S.A.

Debido a lo anterior, en aras de garantizar la dignidad humana y los derechos de los trabajadores se encuentra en el contenido del texto constitucional lo siguiente:

Artículo 53. 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 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 trabajadores. (Const, 1991).

Adicionalmente, debe traerse a colación el artículo 29 de la Constitución Nacional, como un principio fundamental y de indispensable aplicación a todo tipo de actuaciones judiciales y administrativas, lo que incluye en todo caso, las actividades de orden administrativo efectuadas por

el empleador con el propósito de mantener el orden en su empresa. De ello, el texto constitucional cita lo siguiente:

ARTICULO 29. El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas.

Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio.

En materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable.

Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable. Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento; a un debido proceso público sin dilaciones injustificadas; a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra; a impugnar la sentencia condenatoria, y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho.

Es nula, de pleno derecho, la prueba obtenida con violación del debido proceso. (Const., 1991).

6.1.2. Del Código Sustantivo del Trabajo

Dado que el Reglamento Interno que se pretende modificar tiene aplicación y se enmarca en las relaciones laborales entre la empresa donde se realizará la práctica y sus trabajadores contratados, es indispensable dar revisión a la normativa laboral que establece el Código Sustantivo

APOYO EN LA MODIFICACIÓN AL RIT–TRANSCOLOMBIA S.A.

del Trabajo sobre la temática, pues clara es la finalidad de este, versada dentro de sus principios generales, en su artículo primero: “lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social” (Código Sustantivo del Trabajo, 1950).

Ahora, bien se dispone un título especial a este asunto. El título IV del Código Sustantivo de Trabajo, denominado “Reglamento de Trabajo y Mantenimiento del Orden en el Establecimiento”, conformado por dos capítulos: el primero, sobre el reglamento; y el segundo, llamado “Mantenimiento del Orden”. En su contenido, se cuentan 23 artículos, de los que otras leyes derogaron 8. De lo demás, se observan parámetros mínimos que no llegan a constituir un modelo exigente de reglamento al que la empresa deba adecuarse, pues es claro el artículo 106 que expresa la libertad del empleador en la realización de este, salvo existencia de pacto, convención colectiva, fallo arbitral o acuerdo con sus trabajadores.

Sin embargo, se define el reglamento en el artículo 104 de la referida norma, así: “Reglamento de trabajo es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio” (Código Sustantivo del Trabajo, 1950), lo que será integrado al contrato de trabajo que vincula al empleado a la entidad. Tal reglamento es de obligatoria implementación para todo empleador que ocupe más de cinco trabajadores de carácter permanente en empresas comerciales, o más de diez (10) en empresas industriales, o más de veinte (20) en empresas agrícolas, ganaderas o forestales (Código Sustantivo del Trabajo, 1950).

Seguido de esto, se establece un deber de contenido para esta normativa, de este modo:

APOYO EN LA MODIFICACIÓN AL RIT–TRANSCOLOMBIA S.A.

ARTICULO 108. CONTENIDO. El reglamento debe contener disposiciones normativas de los siguientes puntos:

1. Indicación del {empleador} y del establecimiento o lugares de trabajo comprendidos por el reglamento.
2. Condiciones de admisión, aprendizaje y período de prueba.
3. Trabajadores accidentales o transitorios.
4. Horas de entrada y salida de los trabajadores; horas en que principia y termina cada turno si el trabajo se efectúa por equipos; tiempo destinado para las comidas y períodos de descanso durante la jornada.
5. Horas extras y trabajo nocturno; su autorización, reconocimiento y pago.
6. Días de descanso legalmente obligatorio; horas o días de descanso convencional o adicional; vacaciones remuneradas; permisos, especialmente lo relativo a desempeño de comisiones sindicales, asistencia al entierro de compañeros de trabajo y grave calamidad doméstica.
7. Salario mínimo legal o convencional.
8. Lugar, día, hora de pagos y período que los regula.
9. Tiempo y forma en que los trabajadores deben sujetarse a los servicios médicos que el {empleador} suministre.
10. Prescripciones de orden y seguridad.
11. Indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones, para prestar los primeros auxilios en caso de accidente.
12. Orden jerárquico de los representantes del {empleador}, jefes de sección, capataces y vigilantes.

APOYO EN LA MODIFICACIÓN AL RIT–TRANSCOLOMBIA S.A.

13. <Aparte tachado INEXEQUIBLE> <Ver Notas del Editor> Especificaciones de las labores que no deben ejecutar ~~las mujeres~~ y los menores de dieciséis (16) años*.
14. Normas especiales que se deben guardar en las diversas clases de labores, de acuerdo con la edad y el sexo de los trabajadores, con miras a conseguir la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo.
15. Obligaciones y prohibiciones especiales para el {empleador} y los trabajadores.
16. Escala de faltas y procedimientos para su comprobación; escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas.
17. La persona o personas ante quienes se deben presentar los reclamos del personal y tramitación de éstos, expresando que el trabajador o los trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.
18. Prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, si existen.
19. Publicación y vigencia del reglamento. (Código Sustantivo del Trabajo, 1950).

Para brindar garantías al trabajador, esta norma en su artículo 119, denominado objeciones, obliga a publicar en cartelera de la empresa el Reglamento Interno de Trabajo, e informar de la misma a los trabajadores mediante circular interna. Frente a esto, de haber organización sindical, o bien, cualquier trabajador sindicalizado, se podrá solicitar al empleador los ajustes que estimen necesarios, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su publicación, cuando se considere que las cláusulas de dicho reglamento

APOYO EN LA MODIFICACIÓN AL RIT–TRANSCOLOMBIA S.A.

contraríen la legislación del Código Sustantivo del Trabajo (Código Sustantivo del Trabajo, 1950).

6.1.3. Del Acoso laboral, ley 1010 2006

En materia laboral, se toma de presente la 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.”, aquello, de acuerdo con lo versado en el artículo primero de esta ley, que dispone en su objeto, que busca proteger el trabajo en condiciones dignas y justas, y los derechos fundamentales de los trabajadores comprometidos en su ambiente laboral.

Para efectos de esta ley, se presenta la definición de acoso laboral, en el artículo 2° de la misma, y se fija lo siguiente:

ARTÍCULO 2. Definición y modalidades de acoso laboral. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. (Ley 1010 de 2006).

A su vez, esta ley define los sujetos activos o autores del acoso laboral, aquello en su artículo 6°, así:

ARTÍCULO 6. Sujetos y ámbito de aplicación de la ley. Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

APOYO EN LA MODIFICACIÓN AL RIT–TRANSCOLOMBIA S.A.

La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo;

La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal;

La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral;

Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado;

Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública;

Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral:

La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;

La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley. (Ley 1010 de 2006).

Resulta relevante, el análisis de las conductas que no constituyen acoso laboral, enmarcadas en el artículo 8°, de lo que destaca, para este proyecto, el inciso b, que expresa que bajo ninguna

APOYO EN LA MODIFICACIÓN AL RIT–TRANSCOLOMBIA S.A.

modalidad constituyen acoso laboral “b) los actos destinados a ejercer potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.” (Ley 1010 de 2006).

6.1.4. Jurisprudencia en materia

Continuando el marco normativo, se observan las reglas de interpretación constituciones que ha emitido la Corte Constitucional, en relación con el Reglamento Interno de Trabajo y los principios básicos que deben ser tomados en cuenta a la hora de su elaboración, y la ejecución de este procedimiento, para lo cual se analiza la sentencia C-593 de 2014, Magistrado Ponente Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, donde se hace un reconocimiento del derecho constitucional al debido proceso, aplicable no solo a actuaciones judiciales y administrativas del Estado, sino también en los campos donde se haga uso de la potestad disciplinaria, la cual debe ser ejercida de forma razonable y proporcional a la falta que se comete. Por lo que es trascendental en las relaciones laborales la exigencia de un debido proceso, dado que, en estas existe un alto grado de subordinación, en la que el trabajador se constituye en situación de vulnerabilidad:

Por lo anterior, se hace indispensable que los empleadores fijen, en los Reglamentos Internos de Trabajo, unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso del poder de sancionar y que permitan a los trabajadores conocer tanto las conductas que dan origen al castigo como su sanción, así como el procedimiento que se adelantará para la determinación de la responsabilidad. Allí deben fijarse unos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente. (Corte Constitucional, Sentencia C-593, 2014).

De este modo, la sentencia resuelve la interpretación del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, que dispone la obligación del empleador de escuchar en diligencia de descargos al

APOYO EN LA MODIFICACIÓN AL RIT–TRANSCOLOMBIA S.A.

trabajador, previa aplicación de alguna sanción, como un margen de respeto propio de las garantías al debido proceso, lo cual debe ser interpretado acorde al texto constitucional.

En el desarrollo de esta práctica se elaborará una línea jurisprudencial que trate sobre los elementos fundamentales en la elaboración e implementación de un reglamento interno de trabajo, y la interpretación de las normas de la ley laboral que trata este tema.

6.1.5. Del Servicio Público de Transporte Terrestre

Debido a que Transportes Colombia S.A. tiene como actividad económica principal la explotación comercial del servicio de transporte terrestre automotor en todas sus modalidades para la prestación del servicio de transporte de pasajeros, se halla en este marco normativo lo siguiente:

Primeramente, la Ley 336 de 1996, por medio de la cual se adopta el estatuto nacional de transporte, aquella norma, de conformidad a su artículo 1°, tiene por objeto unificar los principios y criterios de fundamento para la regulación y reglamentación de todo tipo de transporte. De esta norma destaca el carácter de servicio público otorgado a las empresas de transporte público, tratado en su artículo 5° que implica la prelación del interés general sobre el particular en lo correspondiente a la protección de derechos de los usuarios y garantías en la prestación del servicio.

el Decreto número 171 de febrero 5 de 2001, “por el cual se reglamenta el Servicio Público de Transporte Terrestre Automotor de Pasajeros por Carreta”, pues aquella presta definiciones relevantes para esta actividad, y es indispensable para comprender su regulación. Aquel, desarrolla el trámite de habilitación y procedimiento para acceder a la prestación del servicio a las empresas legalmente constituidas, interesadas en prestar el transporte público, que deberá ser revisado por el Ministerio de Transporte; y además dicta otras disposiciones de interés en la materia.

6.2. Marco teórico y conceptual

6.2.1. Marco teórico

El marco teórico de este trabajo se construye a partir de dos conceptos clave: el derecho disciplinario en las organizaciones privadas y el régimen sancionatorio en materia laboral, que la doctrina y jurisprudencia han descrito de la siguiente manera.

Define Esiquio Manuel Sánchez Herrera (2020), al derecho disciplinario como la ciencia normativa perteneciente al derecho público mediante el cual el Estado ejerce, a través de sus agentes y servidores públicos, la potestad sancionatoria que le es propia, con la finalidad de salvaguardar el funcionamiento de la administración pública, y la efectiva prestación del servicio público en beneficio de la sociedad.

En todo caso, el autor expone que, en cuanto a las organizaciones privadas, se trata del ejercicio de esta área del derecho, por parte de las entidades con facultad disciplinaria, que aplican sanciones para mantener el orden y disciplina dentro de su estructura. Para lo cual, se debe proteger el principio de legalidad y el debido proceso.

Con relación a la legalidad de las conductas, este texto refiere que, su base y fundamentación se encuentra en la disposición del reglamento interno de la propia entidad, de modo que, las decisiones tomadas no están sujetas al control contencioso administrativo, y, por consiguiente, se deben utilizar los recursos que contemple el propio reglamento, o bien, hallándose vulnerados los derechos fundamentales del disciplinado, es viable recurrir a la acción de tutela.

Ahora bien, respecto del régimen sancionatorio laboral, se encuentra el pronunciamiento que la Corte Constitucional realizó en la sentencia de unificación SU449 de 2020, Magistrado Ponente Alejandro Linares Cantillo. Allí, este órgano realiza un análisis preciso sobre las sanciones

APOYO EN LA MODIFICACIÓN AL RIT–TRANSCOLOMBIA S.A.

en el ámbito laboral, específicamente en articulación con la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, para lo cual determina que el régimen de sanción disciplinaria en el ámbito laboral posee su génesis en el atributo conferido al empleador dada la subordinación o dependencia que tengan sus empleados con aquel en la ejecución de la labor contratada.

Sin embargo, dispone que tal régimen se encuentra limitado a la consagración de obligaciones, deberes y prohibiciones en el ámbito de la prestación personal del servicio, permitiendo al empleador reglar las faltas y sanciones tendientes a la conservación del orden, la seguridad y la paz en la práctica del objeto social de la empresa, a través del reglamento interno de trabajo. Esto, sin perjuicio del derecho de los trabajadores de presentar objeciones en su contra.

En todo caso, se resalta la obligación de agotar el debido proceso previa imposición de sanción alguna bajo el ejercicio de la facultad disciplinaria.

6.2.2. Marco conceptual

Para dar el desarrollo correspondiente a esta práctica y las actividades programadas en su ejecución, es indispensable definir con claridad los conceptos teóricos a emplear, expuestos a continuación:

6.2.2.1. Contrato a término fijo. “Contrato de trabajo que consta siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.” (Código Sustantivo del Trabajo, 1950, artículo 46).

6.2.2.2. Contrato a término indefinido. “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.” (Código Sustantivo del Trabajo, 1950, artículo 47). }

6.2.2.3. Contrato de trabajo. “Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.” (Código Sustantivo del Trabajo, 1950, artículo 22).

6.2.2.4. Debido proceso. “Consiste en un conjunto de garantías destinadas a la protección del ciudadano vinculado o eventualmente sujeto a una actuación judicial o administrativa, para que durante su trámite se respeten las formalidades propias de cada juicio.” (Corte Constitucional, Sentencia C-163, 2019).

6.2.2.5 Derecho disciplinario. “Es una rama esencial al funcionamiento del Estado “enderezado a regular el comportamiento disciplinario de su personal, fijando los deberes y obligaciones de quienes lo integran, las faltas, las sanciones correspondientes y los procedimientos para aplicarlas” (Corte Constitucional, Sentencia C-181, 2002).

6.2.2.6. Empleador. Persona natural o jurídica quien recibe de otra un servicio personal bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. (Código Sustantivo del Trabajo, 1950, artículos 22 y 23).

6.2.2.7. Facultad disciplinaria. “La prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos para mantener el orden al interior de las organizaciones privadas.” (Corte Constitucional, Sentencia C-593, 2014).

6.2.2.8. Trabajador. Quien presta un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.” (Código Sustantivo del Trabajo, 1950, artículos 22 y 23).

6.2.2.9. Trabajo. “El trabajo es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.” (Código Sustantivo del Trabajo, 1950, artículo 5).

6.2.2.10. Reglamento Interno de Trabajo. “Reglamento de trabajo es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio.” (Código Sustantivo del Trabajo, 1950, art. 104).

6.2.2.11. Sanción. “Pena que una ley o un reglamento establece para sus infractores.” (RAE, 2024).

7. Cronograma para el desarrollo de la práctica

Tabla 1.

Cronograma de actividades

ACTIVIDAD	Septiembre		Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero					
	Semanas																			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Etapa 1: evaluación inicial del Reglamento Interno de Trabajo de Transportes Colombia S.A.																				
Etapa 2: modificación y reestructuración del Reglamento Interno de Trabajo de Transportes Colombia S.A.																				
Etapa 3: presentación y entrega del Reglamento Interno de Trabajo de Transportes Colombia S.A.																				

Nota. Esta tabla muestra el cronograma de actividades proyectado para la realización de los objetivos propuestos presente trabajo de grado.

8. Desarrollo de la Práctica Jurídico Empresarial

8.1. Primer informe: evaluación inicial del Reglamento Interno de Trabajo de Transportes

Colombia S.A.

A fin de desarrollar la primera etapa de este proyecto, resulta necesario ampliar la revisión del marco jurisprudencial en la materia. Es por esto que, el primer informe de esta práctica realiza un análisis de distintos pronunciamientos de la Corte Constitucional, constituido a modo de línea jurisprudencial, necesaria para definir con mayor claridad la facultad disciplinaria del empleador respecto de los trabajadores a él subordinados, el debido proceso disciplinario que se debe llevar a cabo al interior de las instituciones con dicha facultad y demás elementos indispensables a tomar en consideración.

Así, es posible proceder con el examen de los elementos aplicables en los procesos disciplinarios adelantados en Transportes Colombia S.A., lo que supone la revisión detallada del actual Reglamento Interno de Trabajo, tanto de su parte sustancial como procesal; de la mano de las convenciones colectivas realizadas entre la empresa y sus empleados, que hayan sido debidamente registradas ante el Ministerio de Trabajo y sean aplicables a este régimen sancionatorio. A su vez, se observa aquí un análisis de la normativa interna de la empresa, a fin de dar cumplimiento a el primer objetivo específico de este proyecto, señalando los elementos que requieren de modificación, ajuste o mejoría, y las adiciones necesarias para que el reglamento implementado en Transportes Colombia S.A. cumpla con las exigencias legales.

8.1.1. Análisis de jurisprudencia

APOYO EN LA MODIFICACIÓN AL RIT–TRANSCOLOMBIA S.A.

A continuación, se relacionan algunos de los principales elementos a saber en los procesos disciplinarios llevados a cabo en el ámbito laboral, de conformidad con los pronunciamientos de la Corte Constitucional en la materia a lo largo de los años.

Tabla 2.

Relación de pronunciamientos de la Corte Constitucional respecto de los Reglamentos Internos de Trabajo

Sentencia	Concepto
C-934/04	<p>Analizando la potestad otorgada al patrono de elaborar por sí mismo el reglamento interno de trabajo resalta la posible intervención de los trabajadores y el sindicato en su elaboración (principio de participación). Frente a esto se entiende que las disposiciones que afecten directamente a los trabajadores deben tener en cuenta las posturas de aquellos.</p>
	<p>Menciona que la elaboración del reglamento no es ajena al control del Estado, en cuanto a través del Ministerio de Protección Social, revisa el respectivo proyecto, y solicita a los trabajadores su criterio en relación a las materias que puedan afectar sus derechos.</p>

Adicionalmente allí se establece que el reglamento de trabajo no se limita a regular la actividad desplegada por el trabajador, sino una serie de situaciones que obligan tanto a este como al empleador.

C-478/07

Esta sentencia define que el reglamento interno de trabajo contiene la proyección más relevante de la facultad disciplinaria y ordenadora reconocida legalmente al empleador, por medio del cual, otorga la facultad de reglar faltas y sanciones que posibiliten el orden, la paz y seguridad en el proceso económico de las empresas. Es aquí descrito el reglamento de trabajo como el régimen disciplinario de la empresa que regulan la conducta interna del trabajador y empleador respecto de las obligaciones y prohibiciones derivadas del contrato de trabajo.

SU-449/20

La Corte considera que el reglamento permite al empleador consagrar un régimen reglado de faltas y sanciones tendientes a conservar la

seguridad y paz en el proceso económico de las empresas, como se enunció anteriormente.

Aquello con ocasión de la subordinación o dependencia del trabajador respecto de su empleador en la ejecución de la labor contratada, por lo cual, no puede tener como sustento situaciones ajenas a la consagración de obligaciones, deberes y prohibiciones en el ámbito de la prestación del servicio.

Nota. Esta tabla muestra algunos pronunciamientos de la Corte Constitucional relacionados con el Reglamento Interno de Trabajo, importantes para la realización de este proyecto.

Tabla 3.

Relación de pronunciamientos de la Corte Constitucional respecto de debido proceso disciplinario laboral

Sentencia	Concepto
SU-449/20	“Se entiende que los principios y derechos mínimos que rigen el debido proceso disciplinario laboral, son: (i) el principio de legalidad, frente a las sanciones aplicables, los criterios para su determinación y el procedimiento previsto para su imposición; (ii)

el principio de tipicidad, al exigir certeza, claridad y especificidad en los comportamientos sancionables; (iii) el derecho de defensa, con miras a realizar descargos, controvertir pruebas y allegar las que se consideren necesarias para sustentar la oposición; (iv) el derecho a impugnar, ya sea al interior de la empresa (si existe tal alternativa), o a través de las acciones judiciales que resulten procedentes; (v) el principio de presunción de inocencia, pues para la imposición de una sanción deben estar plenamente probados los hechos que se imputan al trabajador; y (vi) el principio de non bis in ídem, por el cual nadie puede ser sancionado dos veces por el mismo hecho.”

C-593/14

En esta ocasión señala la Corte el deber de especificar en los reglamentos internos cada una de las etapas procesales de manera que las sanciones no queden sujetas al simple arbitrio de los encargados de tomar las decisiones, necesarios para delimitar el uso del poder, y garantizar el debido proceso en favor de las

	personas que se enfrentan a procesos disciplinarios.
SU-598/19	Sobre los elementos del debido proceso disciplinario define los siguientes: “(i) El principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria, (ii) el principio de publicidad, (iii) el derecho de defensa y especialmente el derecho de contradicción y de controversia de la prueba, (iv) el principio de la doble instancia, (v) la presunción de inocencia, (vi) el principio de imparcialidad, (vii) el principio de non bis in ídem, (viii) el principio de cosa juzgada y (ix) la prohibición de la reformatio in pejus”
C-148/18	La sala advierte que todo poder, público o privado debe ser respetuoso del debido proceso, y adoptar decisiones proporcionales y razonables, frente a las cuales se admiten recursos, como en el caso de las objeciones al reglamento interno de trabajo. De lo cual, en caso de existir recurso judicial efectivo, procede la acción de tutela.
C-478/07	En esta sentencia la Corte señala que el debido proceso entendido en la propia Constitución

	<p>Política goza de amplia y laxa cobertura, y de manera general se extiende a todo el derecho sancionatorio, es decir, a todo régimen jurídico que regle las condiciones de un individuo que puede ser sujeto de sanciones en consecuencia de una conducta personal contraria a derecho. Por tanto, el debido proceso, es exigible a aquellas autoridades titulares del ius puniendi del Estado.</p>
T-330/07	<p>Se reitera la aplicabilidad del debido proceso, de conformidad al artículo 29 de la Constitución Política, a toda clase de actuaciones judiciales, y el requisito de la manifestación plena del derecho de defensa en los procesos disciplinarios internos.</p>
T-546/00	<p>Aquí se reconoce la importancia del derecho al debido proceso y la necesaria aplicación del principio de legalidad en el proceso judicial, para garantizar seguridad jurídica e igualdad de las personas frente a la ley.</p>

Nota. Esta tabla muestra algunos pronunciamientos de la Corte Constitucional relacionados con el debido proceso disciplinario laboral, importantes para la realización de este proyecto.

Tabla 4.*Otros pronunciamientos de la Corte Constitucional*

Concepto relacionado	Sentencia y concepto
Principio de legalidad, debido proceso y doble instancia.	C-593/14: "Toda sanción impuesta por el patrono debe estar previamente consagrada en el Reglamento, debe ser resultado de un proceso en el que se haya oído previamente al trabajador, en el cual se le haya permitido presentar pruebas y controvertir las que existiesen en su contra, la decisión debe estar motivada e indicar con claridad las normas de la ley o del reglamento de trabajo en las cuales hayan sido previstas las conductas imputadas y debe definir la responsabilidad del trabajador en la conducta imputada. De igual manera, en el caso en que proceda, permitirse que pueda ser revisada por el superior jerárquico de aquél que interpuso la sanción."
Principio del Non Bis In Ídem	C-478/07: Ha dicho respecto de este principio, que tal no se desconoce en el derecho disciplinario dado que aquel no excluye la posibilidad de la generación de diversos

	<p>efectos a causa de un mismo comportamiento de contenido sancionatorio, siempre y cuando la conducta enjuiciada vulnere diversos bienes jurídicos y atienda distintas causas y finalidades.</p>
<p>Facultad disciplinaria</p>	<p>SU-449/20: Esta sentencia define la facultad disciplinaria como la prerrogativa de un sujeto de imponer sanciones para mantener el orden al interior de la organización privada. De especial importancia en las relaciones laborales con alto grado de subordinación.</p>

Nota. Esta tabla muestra algunos pronunciamientos de la Corte Constitucional relacionados con la materia de estudio que sirve tener presente para la realización de los objetivos del presente proyecto.

8.1.2. Descripción del Reglamento Interno de Trabajo de Transportes Colombia S.A.

La labor realizada en Transportes Colombia S.A. inició con el apoyo al Departamento de Talento Humano de la Sociedad en lo que corresponde a implementar, coordinar, preparar, organizar y realizar el apoyo en la selección y vinculación de personal idóneo, haciendo cumplir las normas internas y externas, los valores y cultura organizacional de la empresa, generando un ambiente de confianza con los empleados a través de una interacción constante relacionada con la integridad de su estructura empresarial. Para lo cual, dentro de las labores específicas encomendadas, entre otras, se realizó un apoyo en la realización de descargos hechos a los

APOYO EN LA MODIFICACIÓN AL RIT–TRANSCOLOMBIA S.A.

conductores por incumplimiento reglamentario, y con ello, el apoyo en la realización de las suspensiones disciplinarias por incumplimiento de reglamentos.

Lo anterior, permitió un amplio conocimiento del procedimiento disciplinario que allí se lleva a cabo, pues, durante el ejercicio de proyección de memoriales de cargos y citaciones a descargos a los trabajadores que durante este periodo incurrieron presuntamente en faltas al reglamento, se tuvo un contacto directo y constante con la normativa interna de la empresa. Aquello junto a la realización de las diligencias de descargos, y el apoyo en la ejecución de sanciones disciplinarias resultantes de ser el caso, dio como resultado la visualización amplia de las partes procesales y sustanciales del derecho disciplinario aplicable a los trabajadores de Transportes Colombia S.A.

Con lo cual, se procede con una descripción detallada del Reglamento Interno de Trabajo de la referida sociedad, aplicable a sus trabajadores, con el objetivo, de concretar la primera etapa de este proyecto, que, a su vez, cumple lo descrito en el primer objetivo específico del mismo.

8.1.2.1. Vigencia. En primer lugar, se tiene que el Reglamento Interno de Transcolombia S.A., se encuentra vigente desde el 19 de abril de 2006, es decir, hace casi dos décadas. Previo a lo cual se aplicaba el contenido en convención colectiva de trabajadores de fecha __, registrada desde tal. La cual se analizará adelante.

8.1.2.2. Contenido. Este reglamento se encuentra compuesto de diecinueve (19) capítulos y setenta y dos (72) artículos, distribuidos de la siguiente manera:

- Capítulo I: está compuesto de un (1) solo artículo, que presenta el reglamento interno de trabajo como propio de Transportes Colombia S.A., con domicilio principal en Bucaramanga.

APOYO EN LA MODIFICACIÓN AL RIT–TRANSCOLOMBIA S.A.

- Capítulo II: contiene nueve (9) artículos. Uno de ellos que define los documentos necesarios para presentar la postulación y aspirar un cargo en la empresa. Adicionalmente, cinco (5) artículos que tratan la naturaleza de las relaciones de aprendizaje, y los elementos característicos de esta figura contractual. Finalizando, tres (3) artículos sobre el periodo de prueba, su duración y la terminación del contrato de trabajo en este lapso.
- Capítulo III: Conformado por un (1) artículo que menciona la presencia ocasional de trabajadores accidentales o transitorios.
- Capítulo IV: Este capítulo contiene un (1) artículo que define el horario de trabajo del personal de administración, que comprende también la implementación de jornadas especiales de trabajo.
- Capítulo V: Desarrolla en cinco (5) artículos lo respectivo a horas extras y trabajos nocturnos, para lo cual define la jornada de trabajo ordinaria y la nocturna, el trabajo suplementario, y con ellos la tasa de liquidación y recargos de aquel.
- Capítulo VI: En este capítulo se enmarcan catorce (14) artículos, dentro de los cuales, cinco (5) artículos hacen referencia a la normativa del día de descanso legalmente obligatorio y la remuneración del trabajo realizado en domingo o festivo. Y posteriormente, en ocho (8) artículos reglamenta lo concerniente a las vacaciones remuneradas. Finalmente se concluye este capítulo con un (1) artículo referente a los permisos, y las condiciones a las que estos se encuentran sujetos.

APOYO EN LA MODIFICACIÓN AL RIT–TRANSCOLOMBIA S.A.

- Capítulo VII: Su título es “salario mínimo, convencional, lugar, días horas de pago y periodos que lo regulan”. Trata las formas y libertad de estipulación del salario, define el “jornal” y establece el lugar donde se debe realizar el pago de este, a su vez, los periodos de pago. Aquello en cuatro (4) artículos.
- Capítulo VIII: Este capítulo titulado “servicio médico, de seguridad, riesgos profesionales, primeros auxilios en caso de accidentes de trabajo, normas sobre labores en la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo”, se desarrollan nueve (9) artículos que tratan la obligación del empleador de realizar el pago de aportes al sistema de seguridad social, el deber del trabajador de informar al empleador su condición de enfermedad, y de seguir las instrucciones del médico tratante, y a su vez, el tratamiento a situaciones de accidentes.
- Capítulo IX: Se llama “rescripciones de orden”. En un (1) artículo describe los deberes de los trabajadores.
- Capítulo X: Fija en un (1) artículo el orden jerárquico de la empresa.
- Capítulo XI: Establece en dos (2) artículos las labores prohibidas a mujeres y menores de dieciocho (18) años.
- Capítulo XII: Allí se trata lo concerniente al acoso laboral, su definición, modalidades, conductas que lo constituyen junto con los atenuantes y agravantes de la situación, conductas que no constituyen acoso laboral, medidas correctivas previas y tratamiento sancionatorio y garantías. Todo ello en ocho (8) artículos.
- Capítulo XIII: Este capítulo se denomina “obligaciones especiales para la empresa y los trabajadores”, y en dos (2) artículos desarrolla lo mencionado en

APOYO EN LA MODIFICACIÓN AL RIT–TRANSCOLOMBIA S.A.

título. Sin embargo, añade las prohibiciones a la empresa y a los trabajadores, sumando cuatro (4) artículos en total.

- Capítulo XIV: Llamado “escala de faltas y sanciones disciplinarias”, conformado por seis (6) artículos donde se trata la legalidad de las faltas, se establecen faltas junto a la sanción que debe imponerse por las mismas, faltas graves, faltas graves específicas para el personal de conductores, y el procedimiento para la comprobación de faltas y aplicación de sanciones.
- Capítulo XV: Trata en dos (2) artículos el derecho del trabajador a presentar reclamos, ante quién debe hacerlo y la posibilidad de asesorarse con el sindicato respectivo frente a estos.
- Capítulo XVI: Establece en un (1) artículo, la obligación de publicar el reglamento interno una vez notificada la resolución aprobatoria.
- Capítulo XVII: Dispone en un (1) artículo la entrada en vigor del reglamento.
- Capítulo XVIII: Denominado “disposiciones finales”, contiene un (1) artículo a través del cual se dejan sin efecto reglamentos internos anteriores.
- Capítulo XIX: En un (1) artículo fija como cláusulas ineficaces del mismo reglamento aquellas que desmejoren las condiciones del trabajador.

8.1.2.3. Procedimiento disciplinario interno. Inicialmente es de aclarar que este procedimiento no se encuentra planteado en el reglamento interno de trabajo, sino que responde al conocimiento que se ha adquirido de aquel durante la ejecución de la práctica, por lo que es posible decir que se trata de un procedimiento que sigue una costumbre operativa sin encontrarse regulado, más allá de obligación de escuchar al trabajador en descargos previo a proferir sanción. Así, en esta entidad, el procedimiento disciplinario se puede distribuir en tres etapas:

APOYO EN LA MODIFICACIÓN AL RIT–TRANSCOLOMBIA S.A.

Una primera en la que se recepciona el informe o queja. Allí, de enmarcarse la conducta descrita en alguna de las faltas establecidas en el reglamento interno, procede la elaboración del memorial de cargos donde se informa al trabajador el contenido del escrito que apertura la investigación, las faltas en las que podría incurrir su conducta de encontrarse probada y las sanciones a las que habría lugar en su caso, junto con los anexos y pruebas pertinentes, de haberlos.

A su vez, mediante este memorial se le cita a diligencia de descargos, y con ello, se adjunta otro escrito que comunica de esta diligencia al sindicato de trabajadores de la empresa a fin de que designe a dos de sus integrantes para que realicen el acompañamiento al cual el investigado disciplinariamente tiene derecho. Lo anterior se notifica de manera personal.

En la segunda etapa de este procedimiento se realiza la diligencia de descargos en la fecha y hora programadas, en la cual se interroga al trabajador respecto de los hechos presuntamente cometidos y se escucha su versión de los hechos que se investigan, como también el aporte defensivo que proponga el sindicato de trabajadores. De este momento resulta un acta que contiene lo dicho en la diligencia para su registro y posterior evaluación, de la que se entrega copia al trabajador y al sindicato.

Finalmente, la tercera etapa integra lo anterior y se presenta al superior jerárquico encargado, es decir, el gerente de la entidad, para que previo informe del proceso adelantado y concepto del asesor jurídico, se prosiga con la decisión disciplinaria, teniendo presente para su valoración el informe o queja inicial, la falta aducida, la gravedad de esta, las pruebas allegadas, el desempeño laboral del trabajador, su historial disciplinario en la empresa, entre otros elementos. Aquella decisión se notifica personalmente al trabajador y se deja registro de ello con su firma. Es

APOYO EN LA MODIFICACIÓN AL RIT–TRANSCOLOMBIA S.A.

de anotar que frente a esta decisión no se encuentran recursos, y, por lo tanto, tampoco hay lugar a una segunda instancia.

8.1.2. Análisis del Reglamento Interno de Trabajo de Transportes Colombia S.A.

Una vez descrito el reglamento interno de trabajo que actualmente rige en Transportes Colombia S.A. continúa un análisis del mismo. Para ello se plantea como base fundamental el artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo, que expresamente indica las disposiciones normativas mínimas que debe contener el reglamento interno de trabajo.

El primer inciso de este artículo expresa: “Indicación del empleador y del establecimiento o lugares de trabajo comprendidos por el reglamento”. De aquello, el reglamento de Transcolombia versa en su primer artículo:

ARTÍCULO 1. El presente es el reglamento interno de trabajo prescrito por la EMPRESA DE TRANSPORTES COLOMBIA S.A., con domicilio en el municipio de Bucaramanga, para su casa principal y las agencias establecidas o que se establezcan en el territorio colombiano ya sus disposiciones quedan sometidas tanto la Empresa como todos sus trabajadores.

De lo anterior se observa indicado el empleador y su domicilio, sin embargo, allí no se ve definido el lugar de trabajo que comprende el reglamento, por lo cual, valdría su modificación, más al considerar que su objeto social se desarrolla en todo el territorio municipal y su área metropolitana.

Ahora bien, el segundo inciso del artículo revisado dispone para un reglamento de trabajo el deber de contener las condiciones de admisión, aprendizaje y período de prueba, lo cual se halla establecido en el reglamento de Transcolombia.

APOYO EN LA MODIFICACIÓN AL RIT–TRANSCOLOMBIA S.A.

Bien se cumple a cabalidad la exigencia normativa, y pese a tratarse de una transcripción de las leyes que regulan esta materia, una vez revisadas, se verifica su vigencia. Aun así, se observa en el párrafo del artículo 2° del Reglamento Interno de Trabajo la siguiente narración:

“PARAGRAFO: El empleador podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todo aquello que consideren necesarios para admitir o no admitir al aspirante. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto:

Así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo "datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tengan, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan..." (ARTICULO primero, Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (ARTÍCULO 43, CN. A ARTÍCULOS primero y segundo, convenio N° 111 de la OIT, Resolución N° 003941 de 1994 del Ministerio de trabajo), el examen de sida (Decreto Reglamentario 559 de 1991 ARTÍCULO 22), ni la Libreta Militar (ARTÍCULO 111 Decreto 2150 de 1995).”

Gran parte de aquello se considera prescindible, pues no es necesaria la transcripción y cita de las normas que sustentan el reglamento, más cuando su contenido no trata el objeto del capítulo sino más bien lo concerniente a una limitación al empleador a la hora de fijar requisitos de admisión a los aspirantes a trabajadores en la empresa.

Continuando, el inciso tercero del artículo 108 del C.S.T. determina la obligación de contener disposición normativa sobre los trabajadores accidentales y transitorios, de lo que el

APOYO EN LA MODIFICACIÓN AL RIT–TRANSCOLOMBIA S.A.

reglamento de trabajo trata en su capítulo III, aunque es una paráfrasis del artículo 6° del C.S.T., por lo que solo se enfoca su definición.

A su vez, el inciso cuarto del artículo 108 del C.S.T. indica el deber de establecer en el R.I.T. las horas de entrada y salida de los trabajadores, los horarios de cada turno, y el tiempo destinado a comidas y periodos de descanso en la jornada laboral. De lo cual el reglamento de Transcolombia, aunque fija un horario de trabajo para el personal de administración, no es este realmente el que se maneja. Adicionalmente, como se menciona, hay definido un horario para el personal de administración, pero no se toman en cuenta el personal de conductores y de control-despacho de los buses, por lo que se requiere explorar el motivo de aquello, y adicionar el horario de trabajo según sea el caso.

También se observa en este capítulo el parágrafo 1° de su artículo 12°, el cual nuevamente contiene la transcripción de una disposición legalmente dirigida al empleador, que no requiere señalarse en el reglamento de trabajo.

Del mismo modo, el parágrafo 2° del artículo referido, transcribe la norma del Código Sustantivo del Trabajo referente a la jornada especial de trabajo, y lo hace de un modo general, sin ser esta adaptada a la realidad de la empresa. Ahora bien, es de resaltar que, debido a la fecha de creación de este reglamento, la enunciada disposición se encuentra desactualizada, por lo que, en cualquier caso, se requiere realizar el ajuste de conformidad a la norma vigente.

Dando seguimiento, el artículo 108° del C.S.T. en su numeral quinto dispone el deber de tratar en el contenido del reglamento interno las horas extras y trabajo nocturno junto a su autorización, reconocimiento y pago, lo cual la normativa de Transcolombia S.A. maneja de conformidad a la normativa legal. Ahora bien, debido a la antigüedad de su reglamento, algunas

APOYO EN LA MODIFICACIÓN AL RIT–TRANSCOLOMBIA S.A.

disposiciones se encuentran desactualizadas, como es el caso de las jornadas de trabajo ordinario y nocturno. Por tanto, este capítulo requiere de una revisión y actualización.

Ahora bien, el numeral sexto de la norma citada, indica que el R.I.T. debe contener disposición normativa sobre los 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. De esto, la normativa de Transportes Colombia S.A. cumple citando para este capítulo normas del Código Sustantivo del Trabajo y relacionadas al respecto.

No obstante, algunos artículos faltan de claridad, como es el caso del artículo 21 de este reglamento, que cita normas sin especificar un poco su contenido, lo que imposibilita al lector entender el sentido del artículo sin el apoyo conjunto de la norma citada. O bien, el caso de su artículo 26, que se encuentra transcrito según la legislación anterior por lo que demanda su actualización; o el artículo 31, que contienen un aparte declarado inexecutable por la Corte Constitucional mediante sentencia C-930 de 2009 que disponía la capacidad del empleador de descontar al trabajador o solicitar compensación con tiempo igual de trabajo efectivo, en los casos de permisos o licencias que trata el numeral 6° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.

Sobre las disposiciones en cuanto al salario mínimo legal o convencional, exigidas en el numeral séptimo del artículo 108 del C.S.T., el reglamento interno analizado, cumple con ello, dando aplicación a la normativa del Código Sustantivo del Trabajo acerca de esta materia, al igual que en lo correspondiente al período de pago. Pese a esto, no estipula específicamente el lugar, día y hora de pago, como exige la norma en el numeral octavo del artículo referido.

APOYO EN LA MODIFICACIÓN AL RIT–TRANSCOLOMBIA S.A.

En cuanto al tiempo y forma en que los trabajadores deben sujetarse a los servicios médicos que el empleador suministre, ordenado para el contenido de los reglamentos internos de trabajo, el R.I.T. de Transportes Colombia S.A. regula aquello en su capítulo VIII. En este, desarrolla la obligación del empleador de realizar los aportes al sistema de seguridad social integral: salud, pensión y riesgos profesionales; el actuar que deben tener los trabajadores en caso de accidente de trabajo o enfermedad, el tiempo para notificar al empleador sobre aquello, por lo que este capítulo cumple con la orden contenida en el Código Sustantivo del Trabajo.

De las prescripciones de orden y seguridad que se exigen incluir conforme al numeral décimo del artículo 108 del C.S.T. El reglamento interno contiene ciertos deberes exigidos a los trabajadores de la empresa, los cuales son considerados insuficientes, por lo tanto, necesita de una revisión que verifique que los allí contenidos engloben en su totalidad lo necesario para conservar el orden en las relaciones de la empresa. Lo anterior, también en observancia de que aquel capítulo únicamente obedece en fijar algunos deberes a los trabajadores, sin exigir los mismos al empleador.

Igualmente, en lo correspondiente al deber de incluir en el reglamento indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones, para prestar los primeros auxilios en caso de accidente, no se encuentra ningún artículo que cumpla lo encomendado.

En relación con orden jerárquico de los representantes del empleador, jefes de sección, capataces y vigilantes, el reglamento interno aplicado en Transportes Colombia S.A. contiene el artículo 46° un mapa que dice establecer el orden jerárquico según los cargos existentes en la empresa, el cual no contiene en su totalidad los cargos habidos. Adicionalmente se resalta que su párrafo enuncia lo siguiente: “De los cargos mencionados tiene facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa:”, finalizando sin más. Es decir, el artículo no se

APOYO EN LA MODIFICACIÓN AL RIT–TRANSCOLOMBIA S.A.

encuentra completo, lo que genera un vacío normativo, pues como tampoco se define un procedimiento disciplinario, no se establece la autoridad encargada de realizar la investigación, o el juzgamiento en aquel.

Del numeral décimo tercero del artículo 108 del C.S.T. exige especificar en los reglamentos labores que no deben ejecutar las mujeres y menores de dieciséis años, mediante sentencia C-038 de 2021 de la Corte Constitucional, M.P. Cristina Pardo Schlesinger, se declaró inexecutable el apartado “las mujeres”, por considerar discrimina a las mujeres por razón de género y denigra su dignidad, reproduciendo el imaginario social y cultural que desconoce la capacidad de las mujeres de realizar las actividades laborales a que deseen dedicarse, vulnerando la justicia e igualdad en el entorno laboral.

Examinando lo anterior, debido a que, para el momento de la elaboración del reglamento interno de Transportes Colombia, no existía el enunciado pronunciamiento de la Corte, el capítulo que aborda las labores prohibidas, se encuentra aún dirigido a las mujeres, por lo cual requiere de corrección que se ajuste al sistema jurídico presente.

De aquel capítulo, también es de revisar las actividades prohibidas a menores de edad, dado que aquí se enlistan a modo general y van dirigidas a menores de edad. Para así especificar cuáles de las actividades relacionadas con el desarrollo del objeto social de la empresa no pueden ser ejecutadas por menores de dieciséis (16) años, como hoy establece el Código Sustantivo del Trabajo.

Retomando el artículo 108 del C.S.T. se ordena establecer en el reglamento, “las normas especiales que se deben guardar en las diversas clases de labores, de acuerdo con la edad y el sexo

APOYO EN LA MODIFICACIÓN AL RIT–TRANSCOLOMBIA S.A.

de los trabajadores, con miras a conseguir la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo.” de lo cual no trata ninguno de los artículos del reglamento analizado.

De otra parte, este artículo también exige que en el reglamento interno se integren las obligaciones y prohibiciones especiales para el empleador y los trabajadores, que Transcolombia S.A. aplica, con apoyo de las obligaciones y prohibiciones que contiene la legislación laboral.

A su vez, la norma demanda establecer la escala de faltas y procedimientos para su comprobación; escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas. Como se explicó anteriormente, el procedimiento disciplinario llevado a cabo en Transportes Colombia S.A. no se halla en su reglamento, como tampoco la escala de sanciones disciplinarias, criterios de graduación de las mismas, o su forma de aplicación. Bien se enlistan algunas faltas al personal de trabajadores, frente a las cuales se establece una sanción directa, o un rango en la sanción, como se muestra a continuación:

ARTÍCULO 62: Se establecen las siguientes clases de faltas y sanciones disciplinarias las cuales son concertadas entre los trabajadores y la empresa (Sentencia C-931 de 2004) así:

El retardo de hasta diez minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio a consideración a la empresa implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez multa de la quinta parte de un día; por tercera vez suspensión en el trabajo, en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres días.

La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión hasta por ocho

APOYO EN LA MODIFICACIÓN AL RIT–TRANSCOLOMBIA S.A.

días. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos meses.

La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos meses.

La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de la multa se consignará en cuenta especial para dedicarla exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores que más puntual y eficientemente cumplan sus obligaciones.

Es de mencionar como adicional, que, en lo visto durante el desarrollo de la práctica, estas sanciones descritas en el artículo citado no se aplican, por lo que, podría decirse, se encuentran obsoletas.

Como se contempla, aun habiendo sanciones directas para algunas faltas de acuerdo con su gravedad o reincidencia, no existe un criterio que permita al juzgador guiarse a la hora de interponer sanciones, como tampoco una escala que posibilite fijar la gravedad de la falta, pues en su artículo siguiente, se instauran las mismas faltas como graves, con ocasión la reiteración en estas, de la siguiente forma:

ARTÍCULO 63: constituyen faltas graves:

El retardo hasta de diez minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente por quinta vez.

APOYO EN LA MODIFICACIÓN AL RIT–TRANSCOLOMBIA S.A.

La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente por excusa suficiente. por tercera vez.

La falta total del trabajador durante el día sin excusa suficiente por tercera vez.

La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones legales, contractuales o reglamentares.

En todo caso, es de anotar que las faltas citadas, hacen referencia a retardarse sin excusa en la hora de entrada al trabajo, o ausentarse total o parcialmente sin excusa del mismo, o de un modo general faltar a las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias, por lo que se precisa revisar qué faltas son necesarias agregar a este reglamento, de conformidad a los deberes, obligaciones y prohibiciones que finalmente se constituyan.

Este reglamento también enlista una escala de faltas específicas al personal de conductores, en las cuales se contemplan fallas en su redacción, la combinación de más de una falta en un solo numeral, o normas discriminatorias, como el caso de la falta contenida en el numeral 9° del artículo 64 del reglamento en análisis, que se erige así:

ARTÍCULO 64. También al tenor del ARTÍCULO 7. Ordinal 6 del Decreto pactado que así lo permite, se califican como faltas graves que comete el personal de conductores, las siguientes:

(..)

9. El hecho de llevar durante el recorrido, mujeres como acompañantes y especialmente ingerir bebidas embriagantes con estas.

APOYO EN LA MODIFICACIÓN AL RIT–TRANSCOLOMBIA S.A.

En cualquier caso, y con ocasión de la actualización que se busca realizar al mencionado reglamento, es necesario que, al momento de realizar la reforma, se revise si las faltas contenidas son suficientes, o de otro lado, ya no son necesarias, para que así se ajusten a la realidad de la empresa y resulten verdaderamente útiles y eficaces en la realización del proceso disciplinario al interior de la empresa.

Dando continuidad al desarrollo del artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo, aquel versa el deber de fijar en el reglamento 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. Tal estipulación se cumple, encomendando esta labor de recepcionar reclamos al jefe de personal. No obstante, tal puesto se halla vacante, por lo cual se enfrenta una falla en la aplicación de la norma que advierte la urgencia de una adecuación que resuelva normativamente este inconveniente, de tal manera que se concrete si los reclamos los atenderá este personal, quien lo sustituye ante su ausencia, y lo demás para asegurar el derecho de los trabajadores de presentar este recurso ante un superior jerárquico.

Siguiendo la numeración del artículo 108 del C.S.T., se fija reglamentar las prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, si existieren, pero como no las hay de momento, no se hallan definidas en el reglamento. Sin embargo, de ello es visto en el capítulo de reclamos y tramitación de estos, especialmente en el párrafo del artículo 68° que alude lo siguiente: “En la EMPRESA DE TRANSPORTES COLOMBIA S.A. Existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias”, y aunque se declaren, no se detallan ni conocen las prestaciones que se refieren. Como sea, también debe anotarse que no es adecuado encontrar tal precepto en un párrafo y capítulo que no se relaciona a la temática.

APOYO EN LA MODIFICACIÓN AL RIT–TRANSCOLOMBIA S.A.

Para finalizar el análisis del reglamento en relación con el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 108, que exige normativizar la publicación y vigencia del reglamento interno de trabajo, se observa cumplido tal mandato en el R.I.T. de Transcolombia S.A., que instruye el deber de publicarlo en el lugar del trabajo, y el modo en que debe hacerse. En cuanto a la vigencia, se transcribe el artículo 121 del C.S.T., actualmente derogado, por lo que debe eliminarse esta disposición.

8.1.3. Otras anotaciones

8.1.3.1. De forma. Adicional a lo antes mencionado, se resalta que el reglamento interno que actualmente se aplica en Transportes Colombia S.A., contiene varios errores ortográficos y de redacción. A su vez, es visto que no todos los capítulos tienen título, y algunos de los que tienen no concuerdan con el contenido del capítulo; que no hay un orden en la estructura del texto que permita revisar su contenido con comodidad, y en más de una ocasión se utilizan mayúsculas sostenidas en la mitad del texto, o bien, no se resaltan en negrilla, y de manera uniforme, la totalidad de artículos.

Para ello, se propone la aplicación de un estilo de texto uniforme, que garantice un acceso de mayor calidad a este reglamento, de tal modo que la experiencia para el lector resulte más amena y entendible.

8.2. Segundo Informe: modificación y reestructuración del Reglamento Interno de Trabajo de Transportes Colombia S.A.

De lo obtenido en el primer informe realizado, se consiguió vislumbrar una serie de aspectos que requerían de modificación en el Reglamento Interno de Trabajo de Transportes

APOYO EN LA MODIFICACIÓN AL RIT–TRANSCOLOMBIA S.A.

Colombia S.A., con lo cual tuvo lugar el desarrollo del segundo objetivo específico, concerniente a:

“Realizar las modificaciones necesarias en el Reglamento Interno de la empresa considerando el marco jurídico nacional aplicable a las empresas de transporte público en derecho laboral y disciplinario.”

Así, teniendo presente la información recaudada en la etapa anterior de este proyecto, y la normativa legal que rige esta materia de estudio, se logró cumplir este objetivo con la redacción de un nuevo proyecto de RIT que cumpliera cabalmente las exigencias legales que dispone el Código Sustantivo del Trabajo, y a su vez, atendiera las necesidades que la empresa presentaba.

Para esto, se realizaron reuniones semanales con el tutor y con el gerente de la empresa, a fin de que su experiencia en la empresa y su conocimiento al respecto de los trabajadores y la actividad comercial ofrecida por Transcolombia, permitiera plantear las circunstancias problemáticas que posee el reglamento y el modo en que pueden ser cubiertas.

Con lo anterior, el estudio de la jurisprudencia de la Corte Constitucional y la doctrina en materia disciplinaria, y el análisis propio de los procesos disciplinarios adelantados en Transcolombia durante la práctica empresarial, consiguió dar los elementos requeridos para la corrección de las falencias encontradas con el apoyo de la directora asignada para la revisión de este proyecto, la Dra. Alba Lucía Sepúlveda León.

8.2.1. Falencias del anterior Reglamento Interno de Trabajo de Transportes Colombia S.A.

Por lo expuesto previamente en el informe precedente, se han conocido en el Reglamento Interno de Transcolombia S.A. las falencias que se resumen a continuación, representadas gráficamente en una tabla que relaciona el error encontrado junto a la solución que lo resuelve.

Tabla 5.

Relación de falencias halladas en el Reglamento Interno de Trabajo vigente en Transcolombia S.A. junto a su solución

Falencias halladas en el Reglamento Interno de Trabajo vigente en Transcolombia S.A.	Solución
Normativa desactualizada	Identificadas las normas del R.I.T. de Transcolombia S.A. derogadas del ordenamiento jurídico, realizar su respectiva actualización o exclusión del reglamento.
Incumplimiento del contenido mínimo de conformidad al artículo 108 del C.S.T.	De la información obtenida en el primer informe, individualizados los incisos que faltan cumplir del contenido mínimo exigido por el artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo, realizar las adiciones de artículos que sean necesarias al nuevo texto del reglamento.
Procedimiento disciplinario ineficiente e incompleto	Observar y elaborar un análisis del procedimiento disciplinario adelantado en Transportes Colombia S.A. y del resultado elaborar un procedimiento

	disciplinario adecuado para la empresa, que cumpla su objetivo y a su vez respete los derechos fundamentales de sus trabajadores.
Errores en la forma del R.I.T.	Realizar una organización óptima y uniforme del escrito de reglamento que permita su lectura de modo coherente, verificando adecuadamente su ortografía y redacción.

Nota. Esta tabla muestra las falencias halladas en el Reglamento Interno de Trabajo de Transcolombia S.A. frente a la solución pertinente para resolver los errores enunciados.

Con lo anterior se procedió a aplicar las soluciones propuestas, por lo que primeramente se excluyeron del reglamento interno de trabajo todos los artículos derogados o contradictorios de la normativa nacional hallada en el Código Sustantivo de Trabajo, la Carta Magna y la jurisprudencia de la Corte Constitucional; como en el caso de la jornada de trabajo ordinario y nocturno, y la duración máxima de la jornada de trabajo, modificadas por los artículos 1 y 2 respectivamente de la Ley 1846 de 2017, 'por medio de la cual se modifican los artículos 160 y 161 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones'.

Una vez actualizadas o eliminadas las reglamentaciones que se hallaron obsoletas en el primer informe, se procedió con la verificación del cumplimiento del contenido de los reglamentos de trabajo según indica el artículo 108 del C.S.T.

APOYO EN LA MODIFICACIÓN AL RIT–TRANSCOLOMBIA S.A.

En el primer informe se estudió uno a uno cada numeral del referido artículo en contraste con el reglamento habido en Transcolombia S.A. Sin embargo, para facilitar su observación se realizó la siguiente tabla:

Tabla 6.

Relación del cumplimiento del art 108 C.S.T en contraste con el R.I.T. de Transcolombia S.A.

Numeral	Texto del numeral	CT	CP	NC
1	Indicación del empleador y del establecimiento o lugares de trabajo comprendidos por el reglamento.		X	
2	Condiciones de admisión, aprendizaje y período de prueba.	X		
3	Trabajadores accidentales o transitorios.	X		
4	Horas de entrada y salida de los trabajadores; horas en que principia y termina cada turno si el trabajo se efectúa por equipos; tiempo destinado para las comidas y períodos de descanso durante la jornada.		X	
5	Horas extras y trabajo nocturno; su autorización, reconocimiento y pago.		X	
6	Días de descanso legalmente obligatorio; horas o días de descanso convencional o adicional; vacaciones remuneradas; permisos, especialmente lo relativo a desempeño de comisiones sindicales, asistencia al entierro de compañeros de trabajo y grave calamidad doméstica.		X	
7	Salario mínimo legal o convencional.	X		

APOYO EN LA MODIFICACIÓN AL RIT–TRANSCOLOMBIA S.A.

8	Lugar, día, hora de pagos y período que los regula.	X
9	Tiempo y forma en que los trabajadores deben sujetarse a los servicios médicos que el empleador suministre.	X
10	Prescripciones de orden y seguridad.	X
11	Indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones, para prestar los primeros auxilios en caso de accidente.	X
12	Orden jerárquico de los representantes del empleador, jefes de sección, capataces y vigilantes.	X
13	<Aparte tachado INEXEQUIBLE> Especificaciones de las labores que no deben ejecutar los menores de edad	X
14	Normas especiales que se deben guardar en las diversas clases de labores, de acuerdo con la edad y el sexo de los trabajadores, con miras a conseguir la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo.	X
15	Obligaciones y prohibiciones especiales para el empleador y los trabajadores.	X
16	Escala de faltas y procedimientos para su comprobación; escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas.	X
17	La persona o personas ante quienes se deben presentar los reclamos del personal y tramitación de éstos, expresando que el trabajador o los trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.	X

APOYO EN LA MODIFICACIÓN AL RIT–TRANSCOLOMBIA S.A.

18	Prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, si existieren.	X
19	Publicación y vigencia del reglamento.	X

Nota. Esta tabla relaciona los diecinueve (19) numerales del artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo con lo hallado en el reglamento interno de trabajo de Transcolombia S.A. para verificar el cumplimiento de los requisitos mínimos legalmente exigidos, donde “CT” representa que el reglamento estudiado cumple totalmente la disposición normativa, “CP” representa que el reglamento estudiado cumple parcialmente la disposición normativa, y NC representa que el reglamento estudiado no cumple la disposición normativa exigida.

Visto esto, se desplegó la modificación o actualización del contenido reglamentario.

Del numeral primero, que cumple parcialmente con lo indicado, debido a la falta de indicación del lugar de trabajo se añadió aquello en debida forma.

Lo siguiente fue realizar un horario para el personal de conductores y despacho, quienes corresponden a la mayoría del personal de Transcolombia S.A. Estos trabajadores no contaban con un horario de trabajo fijo debido a que tienen turnos rotativos, por lo que, en su caso se indicó un lapso en el que podría realizarse su ingreso según orden del jefe de transporte. De los demás trabajadores, correspondientes a la planta administrativa, se actualizó su horario y se proyectó con la reducción de la jornada laboral anual, pues pese a cumplirse con este mandato, lo señalado en el artículo del reglamento no se aplicaba, por su desactualización. Del mismo modo, se actualizó lo referente a horas extras y trabajo nocturno como lo establece la ley vigente.

APOYO EN LA MODIFICACIÓN AL RIT–TRANSCOLOMBIA S.A.

Del numeral octavo no se incluía el lugar, día, hora de pagos sino únicamente el período en que se pagaba, por lo cual, se añadieron estas especificidades de acuerdo a la actividad de la empresa.

Por otra parte, se revisaron minuciosamente los deberes establecidos como prescripciones de órdenes y seguridad, y se añadieron al acápite que contiene las prohibiciones y obligaciones, tanto de los empleados como del empleador, en pro de establecer una mejor organización textual.

Asimismo, se añadieron las indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales, e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente, exigidas por el numeral décimo primero del artículo 108 del C.S.T., junto a lo contemplado en el numeral décimo cuarto del mismo artículo, respecto de las 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.

Del numeral décimo segundo, de la disposición estudiada se adecuó el orden jerárquico de modo que se ajustara a los cargos reales habidos en la empresa, pues, aunque el reglamento expresaba una jerarquía, esta era errada, porque no correspondía con la realidad de la empresa. De igual forma, se modificó lo referido en el numeral décimo tercero del mismo artículo, que por sentencia C-038 de 2021 de la Corte Constitucional, M.P. Cristina Pardo Schlesinger, declaró inexecutable el apartado “las mujeres”, por considerar que discrimina a las mujeres, por razón de género y denigra su dignidad.

El procedimiento disciplinario fue añadido en vista de que no existía normativa que regulara su ejercicio. Aquel fue construido en observancia de la jurisprudencia de la Corte Constitucional en la materia, revisando la adecuada aplicación de los principios, que los magistrados han reconocido

APOYO EN LA MODIFICACIÓN AL RIT–TRANSCOLOMBIA S.A.

como fundamentales en estos procesos. Con ello se desarrollaron las etapas que comprenden el procedimiento disciplinario, esto es, una etapa de indagación y una de juzgamiento; se fijó la competencia para adelantar y conocer de la acción disciplinaria tanto en primera como en segunda instancia; y se desarrollaron los artículos que describen cada parte del proceso, tal como la apertura de investigación y formulación de cargos, la diligencia de descargos, y la etapa decisoria junto a la procedencia de recursos y su tramitación.

Del mismo modo se resaltaron los derechos del trabajador investigado disciplinariamente, particularmente su derecho de defensa y garantía del debido proceso. Así, se continuó con el marco de faltas disciplinarias en relación con los deberes, obligaciones y prohibiciones, previamente tratados en el reglamento; y se establecieron las sanciones conforme a la gravedad de la conducta, fijando también criterios para la graduación de la sanción. Por último, este capítulo dispone los reclamos y ante quién tramitarlos como indica el numeral décimo séptimo del artículo 108 del C.S.T.

Ahora bien, como indica el numeral décimo octavo, las prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, se reconocieron de un modo general en el capítulo que trata la remuneración, en vista de que en Transportes Colombia S.A. no existe ninguna adicional a lo legal. Allí se dispone lo siguiente:

ARTÍCULO 47. Prestaciones sociales legales y extralegales. La sociedad dará estricto cumplimiento a las disposiciones legales vigentes sobre prestaciones sociales en favor de los trabajadores, y pagará a los trabajadores las prestaciones extralegales que llegare a adoptar, en las oportunidades y condiciones que se establecieren.

APOYO EN LA MODIFICACIÓN AL RIT–TRANSCOLOMBIA S.A.

Finalizando con el estudio de este artículo, se actualizó la norma respecto a la publicación y vigencia del reglamento de trabajo según indica el Código Sustantivo del Trabajo.

Adicional a lo anteriormente mencionado, el texto que contiene el reglamento proyectado para Transportes Colombia se organizó por capítulos de modo uniforme en su estilo para que su forma de lectura fuese amena y comprensible por todos los integrantes de la empresa, organizando los capítulos, corrigiendo los errores ortográficos y de redacción encontrados.

8.3. Tercer Informe: presentación y entrega del Reglamento Interno de Trabajo de Transportes Colombia S.A.

Una vez revisado, estudiado y modificado el Reglamento Interno de Trabajo de Transportes Colombia, con la debida aprobación de la directora del proyecto, se realizó la debida entrega al gerente y al tutor de la empresa. Aquello se socializó en reunión presencial donde se leyó el nuevo escrito, se resaltaron las modificaciones y actualizaciones realizadas y finalmente, se otorgó su visto bueno. Quedando al pendiente su publicación conforme al trámite legal correspondiente con la implementación y cumplimiento en estricto sentido, como un deber derivado a Transcolombia S.A.

Así, se logró cumplir el tercer y último objetivo específico de este trabajo de grado, que cito a continuación: “Elaborar y entregar el nuevo Reglamento Interno de Trabajo con las modificaciones y actualizaciones requeridas.”, el cual se adjunta a la entrega de este trabajo; finalizando con ello la práctica y los deberes inherentes a esta.

9. Conclusiones

En la relación laboral, podemos observar la voluntad de una persona de entregar su fuerza de trabajo como base fundamental para el desarrollo de la actividad económica de la empresa; frente a lo cual surge el deber y obligación legal para el extremo contratante de brindar condiciones dignas y justas para la ejecución del contrato, lo cual requiere una regulación de esta relación, adecuada al derecho y a la realidad.

Aquello es hallado en el artículo 105 del Código Sustantivo del Trabajo, que dispone la obligación de adoptar un reglamento de trabajo a todo empleador con determinado número de trabajadores de carácter permanente, según el caso; y posteriormente en el artículo 106, que entrega al empleador la responsabilidad de elaborar el reglamento, sin necesaria intervención ajena, salvo que aquello se hallare dispuesto en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o acuerdo con sus trabajadores.

En vista de lo anterior, dada la importancia de este reglamento y su efecto jurídico, se hace menester, que, tanto en su elaboración como aplicación, el empleador, a quien corresponde crear este documento, realice un amplio y minucioso estudio del marco jurídico social en la materia, que facilite conocer y desarrollar apropiadamente los procedimientos internos de la empresa; en este caso específico, el derecho disciplinario interno, que cumple una función correctiva, y también preventiva, en pro del orden del establecimiento.

No siendo suficiente lo anterior, también es requerida una constante formación por parte del empleador, o de la persona en quien se delegue la función, para mantener la actualización el reglamento interno de trabajo y asegurar su vigencia de conformidad al mandato legal del ordenamiento jurídico.

APOYO EN LA MODIFICACIÓN AL RIT–TRANSCOLOMBIA S.A.

El desarrollo de los objetivos de esta práctica permitió conocer la realidad del relacionamiento entre el empleador y los empleados, como el desenvolvimiento de la acción disciplinaria, junto a la relevancia de una normativa actualizada que cumpla cabalmente los requerimientos legales para su entendimiento, aplicación y un verdadero funcionamiento.

Más allá del escrito contenido en el libro jurídico, estar presente en la empresa durante esta práctica, vislumbró los errores comunes en la ejecución del proceso disciplinario, que imposibilitan aplicar sanciones a conductas reprochables, y a su vez, prevenir su comisión, como es el caso de la indebida notificación de la formulación de cargos. Como también, la necesidad de un procedimiento disciplinario definido y la necesaria existencia de un reglamento interno que se ajuste a la realidad de la empresa, como garantía de un debido proceso para el trabajador investigado.

Allí se observa la relevancia de la aplicación de los principios que la Corte Constitucional ha desarrollado para la celebración de un proceso disciplinario laboral adecuado, que proteja los derechos fundamentales de quien se enfrente a aquel, mientras limita el ejercicio del poder entregado al empleador, con el propósito de evitar la imposición de sanciones arbitrarias. De lo cual resalta, la significación de la publicidad de este reglamento, pues aquello no solo representa un derecho del trabajador de conocer las conductas por las cuales puede ser disciplinado y el procedimiento adelantado en debido caso, sino también, un respaldo a la prevención en la comisión de estas conductas.

Finalmente, fue imprescindible percatar la relevancia del derecho en este ámbito, como guía e intérprete de la norma, y de algún modo, formador para aquellos en quienes se destina la facultad de impartir justicia, aún sin ser profesionales en el área. Adicionalmente, el impacto del oficio del

APOYO EN LA MODIFICACIÓN AL RIT–TRANSCOLOMBIA S.A.

abogado, en cada una de las personas que hacen parte de la relación laboral, no solo en regular el desarrollo de su actividad, sino también en la transmisión a estos, de los derechos que les asisten. Y, por último, la puesta en práctica de todo lo escrito, que una vez llevado a la realidad toma matices distintos a las observadas en el papel, para lo cual se requiere una alta capacidad de interpretación del sentido de las disposiciones legales y los principios rectores, a fin de mantener un orden que sea justo a todas las partes.

10. Recomendaciones

Una vez cumplidos los objetivos de este proyecto, sustentado en la práctica jurídica realizada en Transportes Colombia S.A., y desarrolladas sus conclusiones, se proponen a la empresa las siguientes recomendaciones bajo la intención de prevenir riesgos en el avance de su objeto misional:

1. Realizar la publicación e implementación del nuevo texto de reglamento interno de trabajo de conformidad a lo legalmente establecido, aquello es:
 - a. De acuerdo con el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, realizar la publicación del reglamento en cartelera, para garantizar el acceso de los trabajadores a este.
 - b. Publicada la cartelera, se notificará a los trabajadores por medio de circular interna (física) de su contenido y fecha de inicio de vigencia, asegurando que los trabajadores se hallen al tanto de esta reforma.
 - c. Transcurridos los quince (15) días siguientes a su publicación, los trabajadores podrán estimar los ajustes que estimen necesarios, cuando consideren que las cláusulas del RIT contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del C.S.T. De no haber acuerdo frente a ello, el inspector de trabajo intervendrá y ordenará las modificaciones que estime necesarias, en un plazo de quince (15) días hábiles.
 - d. Cumplido lo anterior, el artículo 120 del C.S.T. ordena su publicación en dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.
2. Revisar periódicamente el reglamento interno de trabajo de la empresa en contraste con la normatividad legal y la jurisprudencia relacionada emitida por las Cortes, para verificar su

APOYO EN LA MODIFICACIÓN AL RIT–TRANSCOLOMBIA S.A.

vigencia y correcto funcionamiento, lo cual permitirá salvaguardar la actividad económica de Transcolombia S.A. al evitar sanciones o futuras controversias contractuales, a la vez, que se amparan los derechos laborales de quienes se vinculen a la entidad.

3. Capacitar periódicamente a los trabajadores respecto del reglamento interno de trabajo a fin de darlo a conocer en todas las dependencias de la Sociedad. En primer lugar, con el propósito de mantener el orden empresarial, especialmente bajo la relevancia de la prestación del servicio de transporte público, que exige una amplia responsabilidad en la labor; por otra parte, como un derecho de los trabajadores de conocer las reglas que los rigen y el procedimiento interno llevado a cabo para la imposición de sanciones disciplinarias.

Referencias bibliográficas

Código Sustantivo del Trabajo [CST]. Decreto Ley 2663 de 1950. Artículos 1, 5, 22, 23, 46, 47, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 119, 120. Agosto 5 de 1950 (Colombia).

Constitución Política de la República de Colombia [Const]. Artículo 1. Julio 6 de 1991 (Colombia).

Constitución Política de la República de Colombia [Const]. Artículo 25. Julio 6 de 1991 (Colombia).

Constitución Política de la República de Colombia [Const]. Artículo 29. Julio 6 de 1991 (Colombia).

Constitución Política de la República de Colombia [Const]. Artículo 53. Julio 6 de 1991 (Colombia).

Corte Constitucional. Sala Plena. Sentencia C-038-21. (M.P. Cristina Pardo Schlesinger; febrero 24 de 2021).

Corte Constitucional. Sala Plena. Sentencia C-148-18. (M.P. Diana Fajardo Rivera; diciembre 12 de 2018).

Corte Constitucional. Sala Plena. Sentencia C-163-19. (M.P. Diana Fajardo Rivera; abril 10 de 2019).

Corte Constitucional. Sala Plena. Sentencia C-181-02. (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra; marzo 12 de 2002).

APOYO EN LA MODIFICACIÓN AL RIT–TRANSCOLOMBIA S.A.

Corte Constitucional. Sala Plena. Sentencia C-478-07. (M.P. Helver Hernández Lozano; junio 13 de 2007).

Corte Constitucional. Sala Plena. Sentencia C-593-14. (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; agosto 20 de 2014).

Corte Constitucional. Sala Plena. Sentencia C-930-09. (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; diciembre 10 de 2009).

Corte Constitucional. Sala Plena. Sentencia C-934-04. (M.P. Jaime Córdoba Triviño; septiembre 29 de 2004).

Corte Constitucional. Sala Plena. Sentencia SU-449-20. (M.P. Alejandro Linares Cantillo; octubre 15 de 2020).

Corte Constitucional. Sala Plena. Sentencia SU-598-19. (M.P. Carlos Bernal Pulido; diciembre 11 de 2019).

Corte Constitucional. Sala Tercera de Revisión. Sentencia T-330-07. (M.P. Jaime Córdoba Triviño; mayo 4 de 2007).

Corte Constitucional. Sala Octava de Revisión. Sentencia T-546-00. (M.P. Vladimiro Naranjo Mesa; mayo 15 de 2000).

Decreto 171 de 2001 [Ministerio de Transporte]. Por el cual se reglamenta el Servicio Público de Transporte Automotor de Pasajeros por Carretera. Febrero 5 de 2001. D.O. N° 44318.

APOYO EN LA MODIFICACIÓN AL RIT–TRANSCOLOMBIA S.A.

Ley 336 de 1996. Por la cual se adopta el estatuto nacional de transporte. Diciembre 28 de 1996.

D.O. N° 42984.

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. Enero 23 de 2006. D.O. N° 46160.

Pavajeau Gómez, C.A. (2011). *Dogmática del Derecho Disciplinario*. Universidad Externado de Colombia.

Sánchez Herrera, E.M. (2020). *Dogmática Practicable del Derecho Disciplinario*. Ediciones Nueva Jurídica.

Transportes Colombia S.A. Estatutos Sociales. Noviembre 30 de 2009. Bucaramanga, Colombia.