



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

SOCIEDAD DE SERVICIOS JURIDICOS LIMITADA

NIT: 800152925-1

CAPITULO I

Artículo 1- El presente es el reglamento interno de trabajo prescrito por LA SOCIEDAD DE SERVICIOS JURIDICOS LIMITADA con domicilio principal: **Calle 35 No. 19-41 oficina 317** Edificio la Triada torre Norte y las agencias que se establezcan en el territorio Colombiano y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Empresa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISION

Artículo 2 - Quien aspire a desempeñar un cargo en la SOCIEDAD DE SERVICIOS JURIDICOS LIMITADA, debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- Hoja de Vida
- 2 fotos de 3 x 4 a color reciente
- 3 copias de la cedula ambos lados
- Certificado laboral por escrito en papel membretado
- Certificado de estudios.
- Dos referencias personales por escrito
- Pasado judicial dado por la policía nacional.



CAPITULO III PERIODO DE PRUEBA

Artículo 3 – La SOCIEDAD DE SERVICIOS JURIDICOS LIMITADA una vez admitido el aspirante, estipular con él por escrito un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la compañía, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Art. 76 CST).

En caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Art. 77 numeral 1 CST).

Artículo 4 - El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Art. 78 Ley 50 de 1.990).

Artículo 5 - Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, decisión está que debe ser motivada según Sentencia de la Corte Constitucional T-978 de octubre 8 de 2004; pero si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito de éste, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones sociales a que tienen derecho por ley (Artículo 80, CST).

CAPITULO IV TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

Artículo 6 - Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración, no mayor de un mes, y de índole distinta a las actividades normales de la SOCIEDAD DE SERVICIOS JURIDICOS LIMITADA, estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos (Artículo 6 CST).

CAPITULO V HORARIO DE TRABAJO

Artículo 7 - Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan:



GRUPO A:	Lunes a Viernes: 7:30 a.m. a 12:00m - 2:00 p.m. a 6:30 p.m.	Sábado 9:00 a.m. a 12:00 m
GRUPO B:	Lunes a Sábado: 6:30 a.m. a 2:00 p.m.	
GRUPO C:	Lunes a Sábado: 1:30 p.m. a 9:00 p.m.	
GRUPO D:	Sábado a Jueves 6:30 a.m. a 2:00 p.m.	
GRUPO E:	Sábado a Jueves 1:30 a.m. a 9:00 p.m.	

Parágrafo 1. El empleador podrá en cualquier momento modificar el horario de trabajo de acuerdo a las necesidades del servicio.

Parágrafo 2. La empresa queda en libertad de establecer los horarios para las salidas y entradas en las horas de tomar alimentos sin que sea necesario marcar tarjeta a dichas horas y distribuirá los turnos de comidas con sujeción a las necesidades laborales de la misma.

Parágrafo 3. Jornada Laboral Flexible: El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En éste, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6:00 a.m. a 10:00 p.m (Artículo 51 literal d) ley 789 de 2002).

CAPITULO VI HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

Artículo 8 - Trabajo ordinario y nocturno:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

Artículo 9 - Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que exceda la máxima legal (Artículo 159 CST).

Artículo 10. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Art. 22 L 50/90

Artículo 11 - Tasas y liquidación de recargos



- El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la ley 50 de 1990.
- El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- Cada uno de los recargos antes mencionados se producen de manera exclusiva es decir, sin acumularlo con algún otro. (Artículo 24 ley 50 de 1990).

Artículo 12 - La SOCIEDAD DE SERVICIOS JURIDICOS LIMITADA, no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras si no han sido expresamente autorizadas por el Jefe Inmediato con visto bueno de la Gerencia. En ningún caso las horas extras diurnas o nocturnas a trabajarse podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

CAPITULO VII DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

Artículo 13 - Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiestas que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio cualquier día de la semana según asignación de turnos, el cual será reconocido de acuerdo a la normas legales vigentes

- Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiestas de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, de Ascensión del Señor, Corpus Christi y del Sagrado Corazón de Jesús.
- Pero el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre Ascensión del Señor, Corpus Christi y del Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladará al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
- Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo en días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

Artículo 14 – Trabajo Dominical y Festivo



1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior. L 789/2002 art. 26

Parágrafo 1. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario. L 789/2002 art 26 par 1 y 2.

Artículo 15 - Aviso sobre trabajo dominical. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes el domingo, el Empleador debe fijar en lugar público de la compañía con anticipación de doce (12) horas la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirían también el día y las horas de descanso compensatorio (Artículo 185 CST).

Artículo 16 - El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana;

El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6:00 a.m. a 10:00 p.m. 52. *Ley 789 de 2002 art. 51*

Artículo 17 - Cuando por motivo de fiesta no determinada en la ley 51 de 1983, La SOCIEDAD DE SERVICIOS JURIDICOS LIMITADA suspendiera el trabajo, estará obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiera realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (Artículo 178 CST).



CAPITULO VIII VACACIONES REMUNERADAS.

Artículo 18 - Los trabajadores que hubieran prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

(Artículo 186 numeral 1º.CST).

Artículo 19 - La época de vacaciones serán solicitadas por el trabajador a La SOCIEDAD DE SERVICIOS JURIDICOS LIMITADA, a más tardar dentro del año siguiente al cumplimiento del periodo y ellas deben ser concedidas oficiosamente acordando la fecha con la empresa, teniendo en cuenta la programación de la producción establecida. La SOCIEDAD DE SERVICIOS JURIDICOS LIMITADA dará a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que se concederán las vacaciones (Artículo 187 CST).

Artículo 20 - Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Artículo 188 CST).

Artículo 21 - Compensación en dinero de las vacaciones. Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Ley 1429 de 2010 art. 20.

Artículo 22 - Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el Trabajador. L 995/2005

Artículo 23 - Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que este devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio, el valor del trabajo suplementario o de horas extras y el valor correspondiente al auxilio de transporte. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el Trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden. CST art. 192

Artículo 24 - Todo Empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada Trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, fecha en que las termina y la remuneración de las mismas. D. 13/67 art 5



CAPITULO IX PERMISOS

Artículo 25 - La SOCIEDAD DE SERVICIOS JURIDICOS LIMITADA concederá a sus Trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para asistir a estudio, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, y para participar en el entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a La SOCIEDAD DE SERVICIOS JURIDICOS LIMITADA y a sus representantes y que en los dos últimos casos el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudique el funcionamiento del establecimiento, la concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso de grave calamidad doméstica la oportunidad del aviso puede ser posterior al hecho que la constituye o al tiempo de ocurrir esta, según lo permitan las circunstancias.

Entiéndase por calamidad domestica:

Calamidad familiar: Los trabajadores que tengan hijos internos en clínicas y que requieran de la compañía permanente del padre o madre y/o trabajadores que tengan bajo su cargo o responsabilidad padres que se encuentren internos en clínica, tendrán derecho a un permiso remunerado hasta por 3 días laborales, siempre y cuando presente al Jefe inmediato los soportes que acrediten el hecho calamitoso.

Luto: Conceder al trabajador en Caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral. Ley 1280 de 2009

Catástrofe natural: Suceso que causa alteraciones intensas en las personas, los bienes, los servicios y el medio ambiente, producto de un Fenómeno natural extremo tales como inundación, terremoto, incendio entre otros, se otorgara permiso remunerado hasta por 5 días laborales.

- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se le concederá hasta el 10% de los trabajadores.



- En los demás casos (Sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente.
- Citas médicas (excepto urgencias) deben ser programadas finalizando la jornada laboral, solo se aceptará lo contrario en casos que por especialidad del médico no sea posible en este horario.

Sin embargo la Gerencia General tendrá la potestad en cada situación particular y con un sentido justo y razonable con las circunstancias del hecho para fijar el número de días adicionales a los aquí ya establecidos como permisos remunerados.

Todos los permisos deben ser debidamente justificados y se deben informar inmediatamente al jefe de recurso humano o contador, en caso contrario se tomará como ausentismo injustificado.

CAPITULO X

SALARIO MÍNIMO CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN

Artículo 26 - Formas y libertad de estipulación.

La SOCIEDAD DE SERVICIOS JURIDICOS LIMITADA y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

No obstante lo expuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del CST y las normas concordantes con estas, cuando el Trabajador devenga un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales valdrá estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extras legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie y en general las que se incluyan en dicha estipulación excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.



Este salario no estará exento de las cotizaciones al sistema de Seguridad Social.

Artículo 27 - Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por periodos mayores. (Artículo 133 CST).

Artículo 28 - Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el Trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que este cese. (Artículo 138 Numeral 1. CST).

Artículo 29 – Periodos de pago El salario se pagará al Trabajador directamente de la siguiente manera:

- La SOCIEDAD DE SERVICIOS JURIDICOS LIMITADA cancelará nóminas de forma mensual el último día hábil de cada mes.
- El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente. (Artículo 134 CST).
- Se pueden establecer bonificaciones o remuneración permanentes que no constituyen salario. En todo caso cualquier suma de dinero que porcentualmente se aplique sobre los ingresos con ocasión del trabajo y se pague como premio al trabajador en forma habitual o no, es mera liberalidad del patrono y no constituye salario, ni contraprestación directa del servicio, no requiriéndose estipulación escrita para este efecto.

Las bonificaciones no se cancelaran cuando el contrato se termine o vaya a terminarse (las bonificaciones no son una contraprestación directa del servicio)

CAPITULO XI

SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Artículo 30 - Es obligación de la SOCIEDAD DE SERVICIOS JURIDICOS LIMITADA, la afiliación y pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral: Salud, Pensión y Riesgos Profesionales, velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo, igualmente es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en riesgos profesionales y ejecución del programa de salud ocupacional con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.



Artículo 31 - Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS y ARL a la cual estén afiliados. En caso de no afiliación estarán a cargo de la SOCIEDAD DE SERVICIOS JURIDICOS LIMITADA, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

Artículo 32 - Todo trabajador, desde el mismo día que se siente enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador deba someterse.

Si éste no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

Artículo 33 - Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico que lo haya examinado así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o alguno de ellos ordene la SOCIEDAD DE SERVICIOS JURIDICOS LIMITADA en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

Artículo 34 - Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad social que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la SOCIEDAD DE SERVICIOS JURIDICOS LIMITADA para la prevención de las enfermedades y de los riesgos profesionales en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo para evitar los accidentes de trabajo.

Parágrafo - El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro los programas de salud ocupacional de la SOCIEDAD DE SERVICIOS JURIDICOS LIMITADA, que le hayan comunicado por escrito, faculta al empleador para la terminación del vínculo laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de la defensa (Artículo 91 literal b Decreto 1295 de 1994).

Artículo 35 - En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia o su representante elaborará y enviará a la ARL el respectivo informe del accidente de trabajo con copia a la Dirección Administrativa, en un plazo máximo de dos (2) días hábiles. Ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico, y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para



reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, ante la EPS y la ARL respectiva. Inmediatamente se realizará la investigación del respectivo accidentes en los términos señalados en la resolución 1401 de 2007.

Artículo 36 - En caso de accidente no mortal, aún en el más leve o incidente, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, quien diligenciará el respectivo formato de reporte de accidente de trabajo y lo enviará a la ARL y EPS simultáneamente en un término no mayor de dos (2) días hábiles, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, quien indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

Artículo 37- la SOCIEDAD DE SERVICIOS JURIDICOS LIMITADA, llevará estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

Artículo 38- En todo caso, en lo referente a los puntos que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo de Trabajo. Resolución número 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1 .994, Y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, legislación vigente sobre salud ocupacional, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentarias del Decreto antes mencionado.

CAPITULO XII PRESCRIPCIONES DE ORDEN

Artículo 39 - Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- Respeto y subordinación a los superiores.
- Respeto a sus compañeros de trabajo.
- Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- Ejecutar los trabajos que le confían con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por el conducto del respectivo superior, de manera fundamentada, comedida y respetuosa.



- Recibir y aceptar las ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en beneficio propio y de la SOCIEDAD DE SERVICIOS JURIDICOS LIMITADA en general.
- Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de instrumentos de trabajo.
- Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- Solicitar los permisos por escrito y con un día de anticipación.
- Entregar las incapacidades inmediatamente sean generadas.

Parágrafo - Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la seguridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la selección del personal de la policía, ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento u alimentación gratuitos, ni hacerle dádivas (artículo 126 CST).

CAPITULO XIII ORDEN JERÁRQUICO

Artículo 40- El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa es el siguiente: Gerente, Gerente comercial, Subgerente, Administrador del sistema, Abogada asistente, Auxiliar contable, Dependiente judicial, Negociadores, Visitadores, Secretaria recepcionista, Mensajero, Servicios varios.

Parágrafo - De los cargos mencionados en el artículo anterior, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa el Gerente, Gerente comercial, Subgerente

CAPITULO XIV LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES EMBARAZADAS Y MENORES DE 18 AÑOS.

Artículo 41: Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo, o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

Las mujeres sin distinción de edad, y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados para trabajos en labores peligrosas insalubres o que requieran grandes esfuerzos (Artículo 242, ordinales 2 y 3 CST).



ARTÍCULO 42: Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se relacionan, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

- Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
- Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios técnicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
- Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen los ochenta (80) decibeles.
- Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radio activas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultra violeta, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
- Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- Trabajos submarinos.
- Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
- Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas o Inflamables.
- Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
- Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de cerusa del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
- Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilados en herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
- Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de aceros, talleres de laminación, trabajos de forja y empresa pesada de metales.
- Trabajo y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
- Trabajos relacionados con cambio de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a trasmisiones pesadas o de alta velocidad.
- Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras y otras máquinas particularmente peligrosas.
- Trabajos en vidrio y alfarería, trituración y mezclados de materia prima, trabajos de horno, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y gravado, trabajos en la industria cerámica.
- Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno y tanques o lugares confinado, en andamios o molduras precalentadas.
- Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
- Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.



- Trabajo en la industria metalúrgica de hierro de demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en planta de cemento.
- Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
- Las contempladas en la Resolución 004448 del 2 de diciembre de 2005, del Ministerio de la Protección Social, y las demás que señale en forma específica este Ministerio.

Parágrafo - Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14) que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un Instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una Institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social puedan ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor, mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garantice plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. Código del menor

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores. No obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral. (Artículo 243 del Decreto 2737 de 1.989).

CAPITULO XV ACOSO LABORAL

Artículo 43 - Definición. Para efectos del presente Reglamento Interno de Trabajo, 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, terror y angustia a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo.



Artículo 44 - Modalidades. El acoso laboral puede darse en otras bajo las siguientes modalidades generales:

- **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador, toda expresión verbal o injuriosa o ultrajante que lesione la incapacidad moral o los derechos a la intimidad y el buen nombre e quienes participen en una relación de trabajo o todo comportamiento tendiente a menos cavar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- **Persecución laboral.** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado trabajador mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- **Discriminación laboral.** Todo trato diferenciado por cuestiones de raza, genero, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razón desde el punto de vista laboral.
- **Entorpecimiento laboral.** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, inutilización de los insumos, documentos o instrumentos destinados para el desarrollo de la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultar correspondencia o mensajes electrónicos.
- **Inequidad laboral.** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- **Falta de Protección laboral.** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Artículo 45 - Conductas atenuantes: Son conductas atenuantes del acoso laboral las siguientes:

- Haber observado buen comportamiento anterior.
- Obrar en estado de emoción o pasión excusable, temor Intenso, o estado de ira e intenso dolor.
- Procurar voluntariamente, después de realizar la conducta, disminuir o anular las consecuencias.
- Reparar discrecional mente el daño ocasionado aunque no sea en forma total.
- Las condiciones de inferioridad psíquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- Los vínculos familiares o afectivos.
- Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior compañero o subalterno.
- Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.



Artículo 46 - Circunstancias agravantes. Son circunstancias agravantes del acoso laboral las siguientes:

- Reiteración de la conducta.
- Cuando exista concurrencia de las causales
- Realizar la conducta por motivo despreciable, trivial o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.
- Mediante ocultamiento o aprovechando las condiciones de tiempo modo y lugar que dificulten la defensa del ofendido o la identificación del autor partícipe.
- Aumentar deliberadamente o inhumanamente el daño psíquico y biológico causado el sujeto pasivo.
- La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.
- Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un imputable.
- Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo, se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

Artículo 47 - Conductas que constituyen acoso laboral: Se presumirá que haya acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y publica de cualquiera de las siguientes conductas:

- Los actos de agresión física, sin importar sus consecuencias
- Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional, expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir formuladas en público.
- La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.
- La exigencia de labor en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en los dominicales y días festivos sin ningún fundamento



objetivo de las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores empleados.

- El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensable para el cumplimiento de la labor.
- La negativa claramente a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedir las.
- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio, o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

Parágrafo - En las demás situaciones, la autoridad competente determinará si constituyen o no acoso laboral.

Artículo 48 - Conductas que no constituyen acoso laboral: No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades las siguientes:

- Los actos destinados a ejercer potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre su subalterno.
- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- La formulación de circulares o memorandos de servicios encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o institución cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o institución.
- Las actuaciones administrativas o acciones encaminadas a dar por terminadas el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el C.S.T.
- La solicitud de cumplir con los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución Nacional.
- La exigencia de cumplir con las obligaciones y deberes de que tratan los artículos 57 del C.S.T., así como no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 58 y 60 del mismo código.
- Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

Artículo 49 - Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral: La empresa proveerá de mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, estableciendo un



procedimiento interno, confidencial y conciliatorio, a tener lugar entre las partes involucradas, una vez se tenga conocimiento de la denuncia o queja de acoso laboral.

Parágrafo 1. La víctima de acoso laboral deberá notificar de manera escrita, ante su superior inmediato, en caso tal de no ser este el denunciado, detallando los hechos y anexando prueba sumaria de los mismos. El superior que reciba la denuncia deberá citar a la parte denunciada, y escuchar testimonio y versión de los incidentes, determinando el proceder acorde con el programa de conciliación, apoyo y orientación existente.

Parágrafo 2. El programa de conciliación apoyo y conciliación a la víctima de acoso laboral, contará con personal calificado en el área de incidencia, el cual mediante la puesta en marcha del sistema de apoyo, buscará la corrección de tales situaciones y su prevención entre el medio laboral restante.

El programa se estructura en cuatro (4) fases:

- Primera Fase: Valoración: Entre las partes a saber, se concede un espacio de expresión de carácter confidencial. Cada participe, podrá expresar su posición frente a los hechos ocurridos. Estos se desarrollarán ante un Comité constituido por miembros que no se encuentren vinculados laboral o emocionalmente con ninguna de las partes.
- Segunda Fase: Esquematización: Mediante la estructuración de dinámicas situacionales, análisis temáticos, valoraciones sociales y propuestas de sensibilización en el área, se involucra tanto al denunciado como al denunciante. En esta fase se contemplan acciones y pautas que pueden enmendar daños causados.
- Tercera Fase: Conciliación: Entre las partes a saber, y después de desarrolladas las técnicas propuestas se busca generar espacios de dialogo. El interés primario es generar espacios sanos de convivencia entre los miembros, mediante la concientización de las dinámicas sociales involucradas, roles dentro de la comunidad y derechos y deberes en los miembros de tal entorno.
- Cuarta Fase: Seguimiento: La empresa en su afán por constituirse en un espacio enmarcado dentro de los canon es de la legalidad, busca que el individuo víctima del acoso laboral se reincorpore sin perjuicios secundarios físicos o psicológicos. Para ello cuenta con un programa de apoyo y orientación posterior al evento.

Parágrafo 3. Cuando entre las partes involucradas el denunciante y/o denunciado, no se logre llegar a una conciliación es responsabilidad del empleador presentar ante el Inspector de Trabajo descripción de la denuncia, procedimientos adoptados con pruebas sumarias a los mismos. La omisión de estas medidas, se entenderán como tolerancia de la misma.



Artículo 50 - Mecanismos de prevención del acoso laboral y procedimiento interno de solución: Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar

una conciencia colectiva que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa, adicionalmente que proteja la intimidad, honra, salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

Artículo 51 - En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la SOCIEDAD DE SERVICIOS JURIDICOS LIMITADA ha previsto los siguientes mecanismos:

- Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio .
- Creación del comité de convivencia laboral.
- Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
- Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores a fin de:
 1. Establecer mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan un excelente clima laboral.
 2. Formular las recomendaciones constructivas a que haya lugar en relación con situaciones empresariales que puedan afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 3. Examinar conductas específicas que puedan configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
 4. Las demás actividades que en cualquier tiempo establezca la SOCIEDAD DE SERVICIOS JURIDICOS LIMITADA para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

Artículo 52 - Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento la SOCIEDAD DE SERVICIOS JURIDICOS LIMITADA tendrá un Comité, integrado en forma bipartita, por dos representantes de los trabajadores y dos representantes del empleador o su



delegado. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral" de acuerdo a la resolución 652 de 2012 y resolución 1356 de 2012.

El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

- Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
- Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
- Examinar de manera confidencial, cuando haya lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que puedan tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
- Formular las recomendaciones que se estimen pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameriten.
- Hacer las sugerencias que considere necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tengan mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
- Atender las recomendaciones preventivas que formulen los Inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9° de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimen pertinentes.
- Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

Este Comité se reunirá de forma ordinaria cada tres meses y extraordinaria cuando se requiera, designará un presidente y un secretario ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes del acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

Si como resultado de la actuación del comité, este considera prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencia a los funcionarios o trabajadores competentes de la SOCIEDAD DE SERVICIOS JURIDICOS LIMITADA para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la Ley y en el presente reglamento.

En todo caso el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere "víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006"



Artículo 53 - Tratamiento sancionatorio y garantías: Cuando entre las partes a saber, no se logró la conciliación, y el acoso laboral sea debidamente acreditado por la entidad competente, se procederá de acuerdo a la normatividad contemplada en la Ley 1010 del 23 de enero de 2006, objeto del mismo, según lo estipulado por los artículos 10 Y 11.

CAPITULO XVI OBLIGACIONES ESPECIALES LA SOCIEDAD DE SERVICIOS JURIDICOS LIMITADA Y LOS TRABAJADORES

Artículo 54 - Son obligaciones especiales del empleador:

- Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- Procurar a los trabajadores, locales apropiados y los elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales de tal forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
- Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad súbita. Para este efecto la SOCIEDAD DE SERVICIOS JURIDICOS LIMITADA mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
- Pagar la remuneración pactada en las condiciones períodos y lugares convenidos.
- Guardar absoluto respeto a la dignidad del trabajador, sus creencias y sentimientos.
- Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y términos indicados en el artículo 25 de este reglamento.
- Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado e igualmente hacerle practicar examen médico de retiro y darle certificación sobre el particular. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas de los exámenes, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
- Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de domicilio, salvo si la terminación del contrato se originó por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos de los familiares que con el convivieren.
- Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.



- Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del CST.
- Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto.
- No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique al trabajador en tales períodos, o si acude a un preaviso durante los descansos o licencias mencionadas.
- Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
- Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
- Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador éste garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera.
- Será también obligación de su parte afiliarlo al sistema de seguridad social integral.
- Suministrarle cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, (a quienes devenguen un salario inferior a dos (2) veces el mínimo legal vigente en la empresa. Art. 230 cst.
- Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto de las leyes.
- Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de dieciocho (18) años, a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Suministrarle cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo legal vigente.

Artículo 55 - Son obligaciones especiales del trabajador:

- Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la SOCIEDAD DE SERVICIOS JURIDICOS LIMITADA o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
- No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la SOCIEDAD DE SERVICIOS JURIDICOS LIMITADA, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones de contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado.
- Guardar rigurosamente moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
- Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.



- Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o los intereses de la SOCIEDAD DE SERVICIOS JURIDICOS LIMITADA.
- Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidente, o de enfermedades profesionales.
- Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio o dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Artículo 58 CST).
- Utilizar la dotación dada por la empresa
- Cumplir con las normas de salud ocupacional y seguridad industrial de la empresa.
- Observar todas las disposiciones del tránsito y reglamento de vehículos cuando su cargo sea de motorista o mensajero.
- Dar aviso inmediato al superior inmediato cuando ocurra algún accidente de origen laboral.
- Observar las demás disposiciones que surjan de la naturaleza del contrato de trabajo.

Artículo 56 - Se prohíbe a la empresa:

- Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 1. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113,150, 151,152 Y 400 del CST.
 2. Las Cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 3. El banco popular de acuerdo a lo dispuesto en la ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.
 4. En cuanto a las cesantías y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 259 y 274 del código sustantivo del trabajo.
- Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías en almacenes que establezca la empresa.
- Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
- Limitar o presionar en cualquier forma en el ejercicio de su derecho de asociación.
- Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
- Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.



- Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
- Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del Artículo 57 del CST, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de lista negra, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
- Cerrar intempestivamente la SOCIEDAD DE SERVICIOS JURIDICOS LIMITADA, si lo hiciere además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a la SOCIEDAD DE SERVICIOS JURIDICOS LIMITADA y les dará el derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
- Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores quienes hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
- Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (Artículo 59 CST)

Artículo 57 - Se prohíbe a los trabajadores:

- Sustraer de las instalaciones de la SOCIEDAD DE SERVICIOS JURIDICOS LIMITADA los útiles de trabajo sin permiso de la empresa.
- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
- Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
- Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la SOCIEDAD DE SERVICIOS JURIDICOS LIMITADA excepto de los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar el trabajo.
- Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo, excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
- Hacer colectas, rifas, suscripciones o cualquier otra clase de actividades similares en los lugares de trabajo.
- Usar los útiles o herramientas suministradas por la SOCIEDAD DE SERVICIOS JURIDICOS LIMITADA, en objetos distintos del trabajo contratado (Artículo 60 CST).
- Fumar en el sitio de trabajo para prevenir el alto riesgo tecnológico por incendio.
- Realizar cualquier tipo de trabajo por cuenta propia a clientes de la empresa.
- Prohibido utilizar memorias USB, discos duros o cualquier otro medio para sustraer información confidencial de la compañía o que afecte la integridad del sistema con virus o gusanos.



- Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, o la de terceras personas, edificios, maquinarias, vehículos y demás elementos de la SOCIEDAD DE SERVICIOS JURIDICOS LIMITADA; introducir sustancias o elementos peligrosos a los locales de la mismas. No utilizar los elementos de protección que la empresa suministre para la realización de los trabajos y contravenir cualquier otra regla de seguridad o de prudencia.
- Realizar reuniones en las instalaciones de la SOCIEDAD DE SERVICIOS JURIDICOS LIMITADA de cualquier género que sean sin permiso de la empresa.
- Confiar a otro trabajador la ejecución del trabajo asignado sin permiso expreso de a la SOCIEDAD DE SERVICIOS JURIDICOS LIMITADA.
- Permanecer en los lugares de trabajo, sin necesidad, en horas distintas del respectivo horario de trabajo.
- Operar máquinas, vehículos, equipos o herramientas sin ordenes previas para hacerlo.
- Cambiar turnos de trabajo sin autorización de la SOCIEDAD DE SERVICIOS JURIDICOS LIMITADA.
- Operar máquinas, vehículos, equipos o herramientas sin ordenes previas e inducción para hacerlo.
- Exigir pago de bonificaciones, pues estas son liberalidad del patrono.

Otras Prohibiciones:

- Retirarse del turno antes de que se presente el trabajador que deba sucederlo en sus labores, sin avisarle a su superior inmediato, para que este tome las medidas necesarias o busque el reemplazo.
- Abandonar, aún por leve tiempo el sitio de trabajo sin permiso del superior, sin que haya fuerza mayor o motivo justificado.
- Ocuparse en asuntos distintos a sus labores durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior respectivo.
- Empezar o terminar el trabajo en horas distintas a las reglamentarias sin causa justificada, sin previo aviso o sin permiso de la SOCIEDAD DE SERVICIOS JURIDICOS LIMITADA.
- Retirar los archivos o dar a conocer documentos sin autorización escrita de los superiores de la empresa.
- Revelar secretos o datos reservados de la SOCIEDAD DE SERVICIOS JURIDICOS LIMITADA.
- Comunicar a terceros sin autorización escrita de la Empresa, las informaciones que tenga su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios para la Empresa.
- Desobedecer o violar cualquiera de las disposiciones e indicaciones contenidas en el REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD, o no observar las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades.



CAPITULO XVII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 58 – La SOCIEDAD DE SERVICIOS JURIDICOS LIMITADA no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (Artículo 114 CST)

Artículo 59 - Se establecen las siguientes clases de faltas y sanciones disciplinarias las cuales fueron concertadas entre los trabajadores y la SOCIEDAD DE SERVICIOS JURIDICOS LIMITADA así:

Faltas Leves:

- El retardo hasta de diez (10) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la SOCIEDAD DE SERVICIOS JURIDICOS LIMITADA, implica por primera vez llamado de atención verbal; por la segunda vez llamado de atención escrito; por tercera vez multa de la quinta parte del salario de un día y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días o terminación de contrato de trabajo de forma unilateral y con justa causa.
- La falta en el trabajo en la mañana o en la tarde, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días por segunda vez suspensión del trabajo hasta por dos (2) meses o terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa.
- La falta total al trabajo durante un (1) día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez suspensión del trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses o terminación unilateral de contrato de trabajo con justa causa.
- La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones, prohibiciones, o deberes reglamentarios implica: por primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses o terminación unilateral de contrato de trabajo con justa causa.
- El empleador puede descontar las multas de los salarios.

Parágrafo. La imposición de una multa no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en el fondo de los empleados de la empresa y serán destinadas para premios o regalos para los trabajadores de la empresa.



Faltas Graves: Se constituyen faltas graves las correspondientes sanciones disciplinarias, sin perjuicio que cada una de ellas, sea considerada como justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, al tenor de lo consagrado en el Art. 62 C.S.T. Lit. a, num. 6°, obviándose para el efecto suspensión alguna, las que se enuncian, así:

- El retardo hasta de diez minutos (10) a la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente por quinta vez, implica terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa
- La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente por tercera vez, implica terminación unilateral de contrato de trabajo con justa causa.
- La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente por tercera vez, implica terminación unilateral de contrato de trabajo.
- La violación grave por parte del trabajador de deberes, obligaciones y/o prohibiciones contractuales, reglamentarias o legales por tercera vez implica terminación unilateral del contrato de trabajo.
- La no gestión diariamente de la labor asignada, esto es, dejar de hacer los barridos permanentes a los deudores y/o clientes asignados al igual que no hacer el debido seguimiento a los compromisos que reflejen los indicadores de gestión deficiente de acuerdo al dimensionamiento que estipule la gerencia o quien ella designe en forma verbal o escrita implica por primera vez llamado de atención por escrito o terminación de contrato de trabajo.
- Ser causante directo de la terminación del contrato de servicios con un cliente implica por primera vez terminación unilateral de contrato de trabajo con justa causa.
- No presentar a la Empresa dentro de los tres (3) días siguientes a la fecha en que se cumplió la misión asignada, la relación y soporte documental de todos los gastos de representación, viáticos, etc.
- Hacer uso de las líneas telefónicas de la Empresa para realizar llamadas a larga distancia, llamadas a cualquier operador de telefonía celular, o llamadas locales para asuntos personales sin previa autorización de su jefe inmediato superior.
- La mala atención y desinterés para con el usuario, comunicada por los clientes o por el superior inmediato.
- Cualquier acto grave de negligencia u omisión o descuido, en relación con dineros, valores, escrituras, documentos de garantía, pólizas, cajas de caudales, claves de giros, máquinas y demás elementos de trabajo que el empleado reciba, tenga en su poder, o le corresponda manejar o vigilar por razón de su oficio. El aprovechamiento ilícito en su propio favor o en el de terceros de tales bienes, o la falta oportuna de cuentas que el trabajador debe rendir sobre los mismos, la indiscreción frente a terceros en asuntos confidenciales que conozca en virtud de la índole de su trabajo o por el carácter de su posición, implica por primera vez terminación unilateral de contrato de trabajo con justa causa.



- Solicitar o aceptar dádivas o préstamos de usuarios o de los empleados bajo su mando, con el fin de dar trato preferencial o especial a los mismos, o a los asuntos cuyo trámite o decisión le corresponda, implica por primera vez terminación unilateral de contrato de trabajo con justa causa.
- Demorar injustificadamente la contabilización de operaciones o negocios de la Empresa. Afectar indebidamente las cuentas de las misma Empresa o de los Usuarios. Ocultar contablemente las operaciones o negocios o demorar abonos o cargos justificados. Destruir o mutilar documentos de le Empresa o de sus clientes o entregarlos a quien no corresponda, implica por primera vez terminación unilateral de contrato de trabajo con justa causa.
- Omitir el aviso inmediato al superior sobre la pérdida que de tales documentos me produzca. Incurrir en errores o demorar injustificadamente el de algún documento cuyo efecto implique mayores erogaciones económicas, implica por primera vez terminación unilateral de contrato de trabajo con justa causa.
- Omitir o consignar datos inexactos en los informes, cuadros, relaciones, balances, asientos que se presenten o requieran sus superiores, a fin de obtener decisiones o aprobaciones que se hagan en consideración a dicha inexactitud, por primera vez implica terminación unilateral de contrato de trabajo con justa causa.
- Suministrar información falsa en la solicitud de admisión u omitir datos conocidos.
- Cobrar subsidio familiar por hijos inexistentes, fallecidos o independientes, efectuar cobros de viáticos, de horas extras o auxilios extralegales, en forma que no corresponda a la realidad, por primera vez implica terminación unilateral de contrato de trabajo con justa causa.
- Descuadrarse en caja, debitar o acreditar en forma equivocada cuentas de cualquier naturaleza, cuando se compruebe que ha existido dolo, fraude o improbidad implica por primera vez terminación unilateral de contrato de trabajo.
- No admitir o devolver cheques o dineros por causas diferentes a las establecidas por la empresa.
- La violación grave o incumplimiento al deber de guardar absoluta reserva y discreción sobre los datos de la SOCIEDAD DE SERVICIOS JURIDICOS LIMITADA que conozcan en desarrollo de su profesión, actividad u oficio. La violación o incumplimiento a dicho precepto además de acarrear al infractor consecuencias penales, laborales y administrativas, implica terminación unilateral del contrato con justa causa.
- Sustraer de la oficina los útiles de trabajo o materia sin permiso de la SOCIEDAD DE SERVICIOS JURIDICOS LIMITADA, implica por primera implica terminación unilateral del contrato con justa causa
- Auspiciar con su falta de cuidado y responsabilidad, la realización de fraudes contra la empresa, implica terminación unilateral del contrato con justa causa.
- Todo acto grave de violencia, injurias o malos tratamientos en que incurra el trabajador, durante y fuera del servicio, en contra de la empresa, el patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, o jefes, compañeros, por primera vez suspensión del puesto del trabajo hasta por ocho días, segunda terminación unilateral de contrato de trabajo con justa causa.



- Incumplimiento u omisión de órdenes, procedimientos o instrucciones de superiores implica por primera vez suspensión del puesto de trabajo hasta por tres días, por segunda vez suspensión del puesto de trabajo hasta por ocho días y por tercera vez terminación unilateral de contrato de trabajo.
- Son justa causa de terminación unilateral de contrato todas las mencionadas en el artículo 62 del código sustantivo de trabajo.

CAPITULO XVIII PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 60 - Antes de aplicarse una sanción disciplinaria el empleado deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca.

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (Artículo 115 CST).

Artículo 61 - No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria Impuesta con violación del trámite señalado en el artículo anterior. (Artículo 115 CST)

CAPITULO XIX RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

Artículo 62 - Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de Gerente, quien los tramitará y resolverá con justicia y equidad.

Artículo 63 - Se deja claramente establecido que para efecto de los reclamos a que se refiere los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo si lo hubiere.

CAPITULO XX PUBLICACIONES

Artículo 64 – La SOCIEDAD DE SERVICIOS JURIDICOS LIMITADA debe publicar el reglamento del trabajo, mediante la fijación de 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. (Artículo 22 Ley 1429 de 2010)

CAPITULO XXI VIGENCIA

Artículo 65 - El Empleador publicará en cartelera de la empresa el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma fecha informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho Reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación.

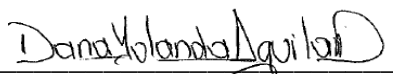
CAPITULO XXII DISPOSICIONES FINALES

Artículo 66 - Desde la fecha en que entre en vigencia este reglamento interno de trabajo, quedan sin efecto las disposiciones o normas que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

CAPITULO XXIII CLÁUSULAS INEFICACES

Artículo 67 - No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador. (Artículo 109 CST).

SOJURIDICA



Representante Legal

Bucaramanga, 15 de diciembre de 2012