

Reglamento Interno de Trabajo.



CONSORCIO
Borrero Martín
Abogados S.A.S

Consorcio Borrero Martin Abogados S.A.S.

Artículo 1°

Capítulo I

El Reglamento Interno de Trabajo prescrito por el CONSORCIO BARRERO MARTÍN ABOGADOS SAS, domiciliado en el Municipio de Villavicencio, ubicado en la calle 48B N° 30 - 20 Barrio Caudal, Este Reglamento determina las condiciones a las cuales deben sujetarse el CONSORCIO BARRERO MARTÍN ABOGADOS SAS, como empleador, y sus servidores.

Capítulo II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2° - El CONSORCIO BARRERO MARTÍN ABOGADOS SAS divulga sus vacantes en portales destinados al reclutamiento de hojas de vida como los son:

- a) Servicio de empleo Cofrem
- b) Servicio de empleo Sena
- c) CompuTrabajo
- d) Redes sociales empresariales
- e) LinkedIn
- f) Pagina Web

Quien se encuentre interesado en participar en un proceso de selección para cargos administrativos y jurídicos, podrá enviar su hoja de vida al correo electrónico gestortalentohumano@consorciobm.com Las personas que sean seleccionadas para ocupar cargos administrativos, comerciales, operativos y en el área jurídica deberán reunir, a juicio del consorcio, la experiencia, formación y competencias necesarias para el buen ejercicio de sus funciones y allí iniciar el debido proceso de preselección el cual está comprendido por solicitud de ingreso y presentación de hoja de vida, entrevista, prueba teórica y práctica, presentación de exámenes de salud ocupacional.

PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3º - La empresa una vez admitida el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, Art. 76).

ARTÍCULO 4º - El período de prueba debe ser estipulado por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (CST, Art. 77, núm. 1º).

ARTÍCULO 5º - 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, sin que pueda exceder de dos (2) meses. 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 (L. 50/90, art. 7º).

ARTÍCULO 6º - Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquél a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (CST, art. 80). Conforme SENTENCIA T 978 DEL 8 DE OCTUBRE DE 2004.

PARAGRAFO: Durante el periodo de prueba, es obligación que el admitido conozca las políticas de seguridad que se manejan en la empresa, dentro de ellas el Consorcio Borrero Martín Abogados SAS, maneja dos sistemas fundamentales:

1. SGSI: Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información
2. SARO: El riesgo es algo inherente a todas las actividades humanas y por lo tanto está presente en las decisiones. El manejo de los riesgos puede ser consciente o inconsciente.

CAPÍTULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 7º - Son meros 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 empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además, del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST, Art. 6º).

De igual manera, el Consorcio podrá contratar personal temporal a fin de suplir las vacancias temporales en caso de incapacidad, licencias y disfrute de vacaciones del personal.

CAPÍTULO IV HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 8º – Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan.

PERSONAL TODAS LAS AREAS

De lunes a viernes:

Entrada: 8:00 a.m.

Salida: 12:00 p.m.

Almuerzo: 12:00 p.m. a 2:00 p.m.

Entrada: 2:00 p.m.

Salida: 6:00 p.m.

Sábado:

Entrada: 8:00 a.m.

Salida: 12:00 p.m.

PERSONAL SERVICIOS GENERALES

Lunes:

Entrada: 9:00 a.m.

Salida: 12:00 p.m.

Almuerzo: 12:00 p.m. a 2:00 p.m.

Entrada: 2:00 p.m.

Salida: 6:00 p.m.

De martes a viernes:

Entrada: 8:00 a.m.

Salida: 12:00 p.m.

Almuerzo: 12:00 p.m. a 2:00 p.m.

Entrada: 2:00 p.m.

Salida: 6:00 p.m.

Sábado:

Entrada: 8:00 a.m.

Salida: 01:00 p.m.

PARÁGRAFO 1. En desarrollo del artículo 3 de la ley 2101 del año 2021 y el artículo 11 de ley 2466 del 2025, que modificó el artículo 161 del C.S.T., EL CONSORCIO B&M, se acogerá a lo allí determinado, por lo que para todos los efectos se deberá entender que los horarios acá establecidos se irán disminuyendo en la medida de la aplicación gradual de la norma y para el efecto se podrá establecer modificaciones al presente reglamento o por medio de circulares se hará el ajuste correspondiente en los espacios temporales previstos por la ley.

PARÁGRAFO 2. Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y cuatro (44) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (L. 50/90, Art. 21).

PARÁGRAFO 3. En el marco de la ley 2191 del año 2022, los trabajadores tendrán derecho a la desconexión laboral y por tanto podrán exigir su cumplimiento sin perjuicio de las excepciones previstas en el artículo 6 de la citada ley, a saber, trabajadores de dirección, confianza y manejo o eventos de fuerza mayor o caso fortuito.

PARÁRAFO 4. Por necesidades propias del servicio, el CONSORCIO BORRERO MARTIN ABOGADOS SAS podrá adoptar ajustes y modificaciones al horario de trabajo, sin exceder el límite de la jornada laboral, lo cual informará al personal mediante memorando.

PARÁGRAFO 5. JORNADA LABORAL FLEXIBLE: Artículo 161 del C.S.T., literal a) y d), así:

a) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y cuatro (44) 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. Así, 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 máximo hasta nueve (09) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y cuatro (44) horas semanales dentro de la jornada ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.

d) El empleador y el trabajador o la trabajadora pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, 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.

CAPÍTULO V

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 9º - Trabajo ordinario y nocturno. De acuerdo con la Ley 1846 de 2017 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo quedará así:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiún horas (9:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiún horas (9:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

PARÁGRAFO. En cumplimiento de lo ordenado en el artículo 10 de la ley 2466 de 2025, que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, a partir del día veinticinco (25) de diciembre del año 2025, el trabajo diurno y nocturno, será de la siguiente manera:

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).
2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.).

ARTÍCULO 10º - Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159, C.S.T.)

La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo a la entrada en vigencia de este reglamento es de ocho (8) horas al día y cuarenta y cuatro (44) horas a la semana, implementándose de forma gradual según la Ley 2101 de 2021.

ARTÍCULO 11º - En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, a excepción de los casos especiales señalados en el artículo 163 del C.S.T., podrán exceder las dos (2) horas diarias y doce (12) semanales; Sin que sea necesario el permiso del Ministerio del Trabajo en los términos del párrafo del artículo 12 de la ley 2466 de 2025.



ARTÍCULO 12º - TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS

1. 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 ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (L. 50/90, art. 24).

PARÁGRAFO - La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTÍCULO 13º - La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 11 de este reglamento.

PARÁGRAFO 2 - DESCANSO EN DÍA SÁBADO: Pueden repartirse las cuarenta y cuatro (44) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. (Art. 23 Ley 50/90).

CAPÍTULO VI

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 14º - Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los días festivos reconocidos por el legislador, ya sean aquellos que por su importancia y reconocimiento su fecha no se modifica, o bien aquellos días que su celebración se postergue para el respectivo lunes siguiente.

2. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (L. 51 de Dic 22/83).

PARÁGRAFO 1. La Empresa sólo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo o que sí faltan lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del Consorcio B&M; No tiene derecho a remuneración de descanso dominical el trabajador que debe recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.

PARÁGRAFO 2. – Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (L. 50/90, art. 26, núm. 5 º).



ARTÍCULO 16º - Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, el empleador suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día como si se hubiere realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST, art. 178).

PARÁGRAFO. DIA DE FAMILIA. Según lo dispuesto en la ley 1857 de 2017 las actividades relacionadas con el día de familia se establecen en cumplimiento de los planes de bienestar y de los programas de protección del empleado y su familia de que trata el Decreto ley 1567 de 19987 y el Decreto 1083 de 2015.

En estos casos se unifica la posición de esta dirección en relación con el disfrute del día de familia y su compensación y se dejan sin efectos los conceptos que le sean contrarios.

CAPÍTULO VII VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 17º - Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186, núm. 1º).

ARTÍCULO 18º - La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (CST, art. 187).

ARTÍCULO 19º - Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

ARTÍCULO 20º - Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de la Protección Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el Contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios 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 (CST, art. 189).

ARTÍCULO 21º - En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza (CST, art. 190).

ARTÍCULO 22º - Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. 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.

ARTÍCULO 23º - Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotarán la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (D. 13/67, art. 5º).

PARÁGRAFO - En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea (L. 50/90, art. 3º, par).

CAPÍTULO VIII

INCAPACIDADES, LICENCIAS Y PERMISOS

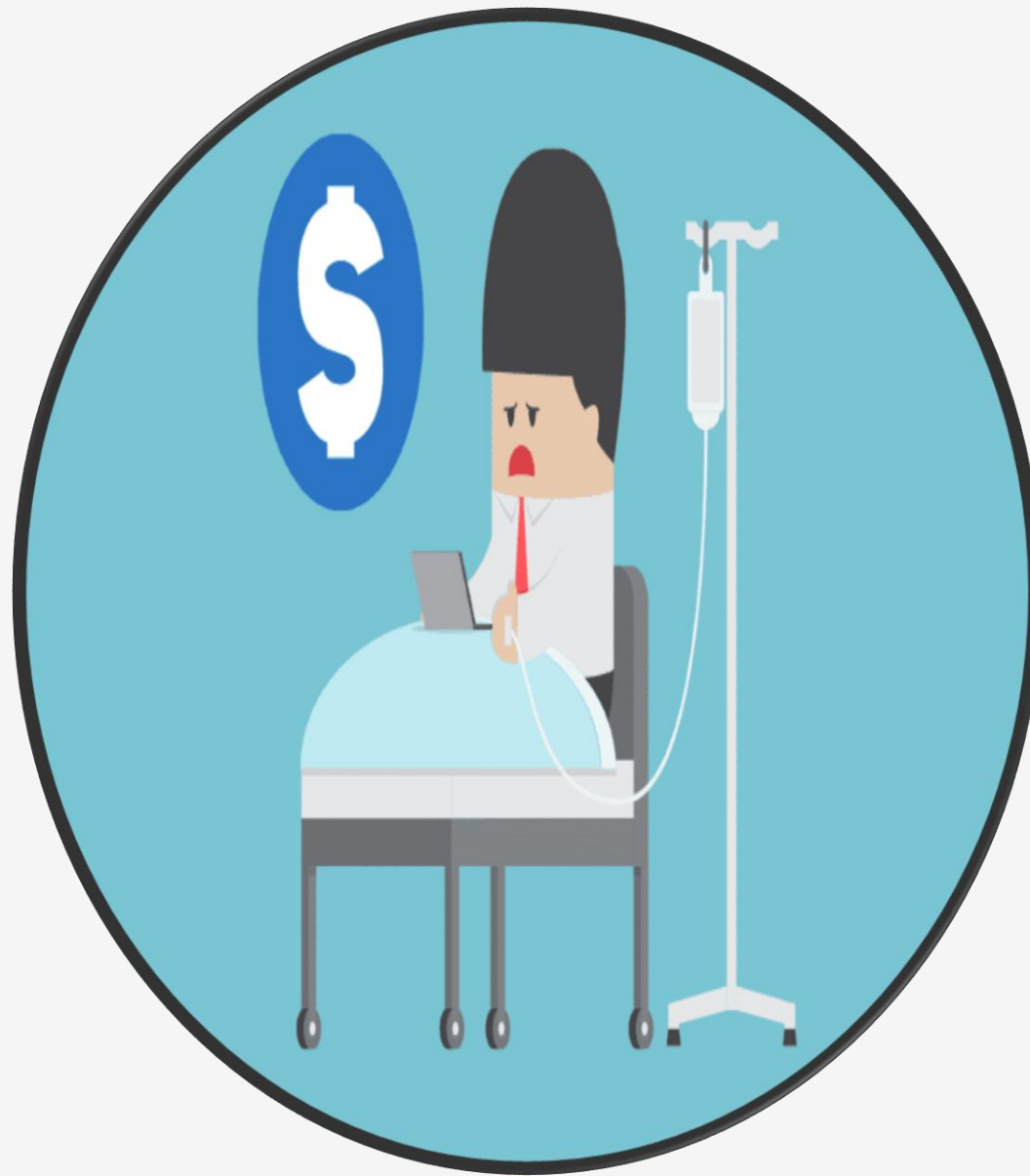
ARTÍCULO 24° - La empresa en cumplimiento de lo ordenado en el artículo 15 de la ley 2466 de 2025 que modificó el artículo 57 del C.S.T., concederá a sus trabajadores las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:

- a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997.
- b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
- c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;
- d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;
- e) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.
- f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en las que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
- g) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
- h) Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.

PARÁGRAFO 1. - La concesión de los permisos antes dichos y las incapacidades, estarán sujetas a las siguientes condiciones:

INCAPACIDADES: Toda persona que falte a trabajar por enfermedad común **DEBE PRESENTAR LA INCAPACIDAD MÉDICA E HISTORIA CLÍNICA EXPEDIDA POR LA RESPECTIVA EPS SIN EXCEPCION**, por lo cual no se admitirán las incapacidades emitidas por médicos y/o centros particulares. Las incapacidades menores a tres (3) días deberán entregarse al Área de talento humano, el día que el empleado se reintegra al trabajo, igualmente las incapacidades mayores a tres (3) días, para tramitarlas ante la EPS correspondiente.

El plazo para su entrega a esta área es a más tardar cinco (5) días hábiles después del primer día de la incapacidad. Para realizar el trámite ante la EPS, el empleado debe entregar la incapacidad junto con los siguientes documentos: * La incapacidad debe venir en original y firmada por el trabajador con número de cédula * Anexar fotocopia legible de la cédula de ciudadanía * Anexar fotocopia legible del carné de la EPS * Anexar fotocopia de la historia clínica (epicrisis).



DEFINICIÓN DE ACCIDENTE DE TRABAJO

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 1562 de 2012 art. 3°. Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

No es accidente de trabajo:

“El que se produzca por la ejecución de actividades diferentes para la que fue contratado el trabajador, tales como labores recreativas, deportivas o culturales, incluidas las previstas en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, así se produzcan durante la jornada laboral, a menos que actúe por cuenta o representación del empleador”.

El sufrido por el trabajador, fuera de la empresa, durante los permisos remunerados o sin remuneración, así se trate de permisos sindicales.

TIEMPO PARA REPORTAR UN ACCIDENTE DE TRABAJO:

El artículo 62 del decreto 1295 de 1994 contempla que “Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en una empresa o actividad deberá ser informado por el respectivo empleador a la entidad Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y a la Entidad Promotora de Salud (EPS) en forma simultánea dentro de los dos días hábiles siguientes (48 horas) de ocurrido el accidente o enfermedad laboral”.

Pasado este tiempo será extemporáneo y se deberán asumir las sanciones previstas por la ley, así como la responsabilidad sobre la atención que requiera el trabajador. El trabajador que sufra un accidente de trabajo que requiera ser remitido al servicio de urgencias de la Institución Prestadora de Servicios (IPS), él o sus compañeros deben notificarlo cuanto antes al Área Administrativa y Contable. Esta área hará el respectivo reporte a la ARL correspondiente, con el fin de direccionar al accidentado a la IPS en convenio con la ARL más cercana a la empresa, o para coordinar, cuando sea necesario, el transporte del accidentado al servicio de urgencias.

LICENCIA DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD

Al momento de iniciar la licencia materna la empleada deberá informar al Área Administrativa y Contable con el fin de ingresar la novedad al sistema de nómina. En un plazo máximo de 30 días después del primer día de la licencia, deberá entregar al Área Administrativa y Contable, la incapacidad o licencia materna, epicrisis, registro civil de nacimiento y fotocopia de cédula, para realizar el respectivo proceso de recobro.

El término de la licencia se rige por lo dispuesto en el Art. 236 del C.S.T., tienen derecho a la licencia por paternidad todos los papás que cumplan los siguientes requisitos:

La licencia de paternidad opera para los hijos nacidos de la conyugue o de la compañera (permanente).

El padre debe haber cotizado a la EPS el tiempo de la gestación o proporcional.

En caso que la conyugue o de la compañera (permanente) sea beneficiaria o sea cotizante al sistema general de seguridad social en salud, el colaborador tiene derecho a dos (2) semanas de licencia.

LICENCIA POR LUTO: Se debe conceder al empleado en caso de fallecimiento de su conyugue, 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. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.”

LICENCIAS NO REMUNERADAS: Las licencias no remuneradas solo podrán ser aprobadas por Subgerencia, una vez se hayan revisado los motivos de esta solicitud.

PERMISOS: Los permisos serán tramitados previo visto bueno y aprobación de la Sugerencia.

CALAMIDAD DOMÉSTICA: Se entiende por calamidad doméstica todo hecho que afecte al empleado o sus familiares en primer grado de consanguinidad (Padres e hijos), como enfermedad, accidente de tipo doméstico, incendio, inundación, terremoto o cualquier tipo de desastre natural.

TRÁMITES EDUCATIVOS, MÉDICOS Y JUDICIALES: El empleado que requiera este tipo de permiso (únicamente los que sean para su beneficio o de sus familiares en primer grado de afinidad y/o primer grado de consanguinidad) como entrega de notas de sus hijos, exámenes académicos fuera de jornada académica, citas médicas (que no se pueden programar fuera del horario de trabajo) y cumplimiento de citaciones judiciales o trámites judiciales.

LEGALES: De acuerdo con lo establecido en el presente artículo, se define que “La empresa 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 concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que, en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento.

La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

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

En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) 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, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (numeral sexto, artículo 57, C.S.T.)”

CAPÍTULO VIX SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 25° - Formas y libertad de estipulación:

1. El empleador 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.

2. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y cajas de compensación familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

3. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (L. 50/90, art. 18).

PARAGRAFO. Atendiendo a las especiales condiciones de trabajo en los casos de atención y manejo de carteras de entidades financieras, podrán pactar la terminación del contrato de trabajo de común acuerdo en caso de terminación de la campaña de cobranza para la cual ha sido contratado el EMPLEADOR.

ARTÍCULO 26° - Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (CST, art. 133).

ARTÍCULO 27° - 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 de que éste cese (CST, art. 138, num. 1°).

LOS PERIODOS DE PAGO SON: QUINCENALES VENCIDOS

ARTÍCULO 28° - El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona o entidad que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor a quince días.

2. 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 (art. 134 del C.S.T.)

3. La cuenta bancaria autorizada debe ser en el banco Davivienda sin que ello genere ningún costo para el trabajador. En caso de algún tipo de dificultad en la creación del servicio financiero ofrecido, el trabajador deberá reportar con anticipación la cuenta bancaria y la entidad en la que se le puede realizar el pago.

CAPÍTULO X

SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

ARTICULO 29° - Es obligación del empleador 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 laborales y ejecución del programa de Salud y Seguridad en el Trabajo con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 30° - Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las EPS, ARL a través de la IPS a la cual se encuentren asignados, en caso de no afiliación estarán a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 31° - Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta 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 debe someterse.

ARTÍCULO 32° - Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. ARTÍCULO 33° - Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para la prevención de las enfermedades y de los riesgos laborales en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRFO: 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 de los programas de salud y seguridad en el trabajo de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa ARTÍCULO 34° - En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva área, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico, tomará todas las demás 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 E.P.S. y la A.R.L.

ARTÍCULO 35° - En caso de accidente no mortal, aun el más leve o incidente, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno, según las disposiciones legales vigentes, indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 36° - Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.

ARTÍCULO 37° - En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan.



CAPÍTULO XI PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 38º - Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a. Respeto y subordinación a los superiores;
- b. Respeto a sus compañeros de trabajo;
- c. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores;
- d. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa;
- e. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible;
- f. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa;
- g. Ser verídico en todo caso;
- h. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general;
- i. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo
- j. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

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 ni alimentación gratuitos, ni hacer dádivas (art. 126, par., C.S.T.)

CAPÍTULO XII ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 39º - El orden de Cargos Directivos existentes en la empresa, es el siguiente:

- GERENTE
- SUBGERENTE

PARÁGRAFO - De los cargos mencionados, tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa:

- GERENTE
- SUBGERENTE

CAPÍTULO XIII LABORES PROHIBIDAS PARA LOS EMPLEADOS

ARTÍCULO 40º - Queda prohibido emplear a los menores de 18 años y a las mujeres en trabajos 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 en trabajos subterráneos de las minas, ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del Art. 242 del C.S.T.).

ARTÍCULO 41º - Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
4. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
5. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
6. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
7. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

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, o 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 medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

CAPÍTULO XIV

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 42º - Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para tal efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este reglamento.
7. 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 si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera 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 del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina 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 los familiares que con él convivieren.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a las empleadas 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 a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. 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, lo mismo que suministrarles 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 vigente en la empresa (CST, art. 57).
15. Informar a los proveedores que deben contar con un reglamento interno de trabajo en el cual implementen políticas de acoso, discriminación y los valores con los que deben actuar frente a las actividades laborales.
16. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.
17. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial - PDET y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado ZOMAC, o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad.
18. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.
19. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.
20. Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores. Esta obligación aplicará sobre el total de trabajadores de carácter permanente. Lo anterior no impide que las empresas, de forma voluntaria, puedan contratar un número mayor de trabajadores con discapacidad al mínimo exigido. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social. El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo. El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen.

ARTÍCULO 43° - Son obligaciones especiales del trabajador:

1. 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 empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
8. Cumplir con las metas que periódicamente se asignen en las diferentes áreas (comercial, estudios, administrativa y jurídica) en concordancia con el art. 62 del CST teniendo en cuenta que la razón de la empresa es la prestación de servicios a sus clientes.
9. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, art. 58).
10. Actuar con ética y valores de la compañía como los son el respeto, tolerancia, responsabilidad y confidencialidad, frente a las actividades desarrolladas en la organización.
11. Utilizar de manera adecuada el uniforme suministrado por el consorcio, de acuerdo con las instrucciones que para el efecto imparta la Dirección de Recursos Humanos.
12. Atender al personal del consorcio, los clientes y al público en general con el cuidado, respeto, esmero y agrado que requieren los servicios que presta el consorcio.
13. Mantener el cargo al día y ordenado.
14. Actuar de manera diligente para evitar poner en peligro la seguridad de las personas o de los bienes del consorcio.
15. Informar directamente, o por interpuesta persona, y de manera inmediata, la incapacidad médica que le haya sido prescrita allegando el documento que la soporte.
16. Rendir los informes verbales y escritos que se le soliciten, asistir a las reuniones, comités y juntas previstas por el Consorcio y representantes legales.
17. Prestar la colaboración necesaria para la ejecución de los trabajos que se requieran con carácter de urgencia, y siempre que se respete, por parte del empleador, lo relacionado con la prestación de los servicios en horas extras, trabajos suplementarios o en días festivos, cuando a ello hubiere lugar.
18. Cumplir personalmente, con responsabilidad y eficiencia, las labores inherentes a su cargo.
19. Cumplir y desarrollar las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.
20. Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio del consorcio toda su capacidad normal de trabajo.

ARTÍCULO 44° - Se prohíbe a la empresa:

- a. 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 éstos para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y pretensiones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c. En cuanto a las cesantías, la empresa puede retener el valor respectivo en el caso del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
 - c. 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.
 - d. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de sus derechos de asociación.
 - e. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
 - f. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
 - g. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
 - h. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo 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 sean separados del servicio.
 - i. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. 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 aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
 - j. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
 - k. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59).
 - l. Recurrir a alguna forma de trabajo forzoso en cinco circunstancias específicas determinado en El Convenio sobre la Abolición del Trabajo Forzoso de 1957.

- m. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.
- n. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.
- o. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.
- p. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.
- q. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.
- r. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental.



ARTÍCULO 45º - Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. No cumplir con las metas que periódicamente se asignen en las diferentes áreas (comercial, estudios, administrativa y jurídica) en concordancia con el art. 62 del CST teniendo en cuenta que la razón de la empresa es la prestación de servicios a sus clientes.
7. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
8. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
9. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado.
- 9) Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, elementos, edificios, talleres o cualquier otra dependencia de trabajo.
- 10) Negarse a firmar las copias de las cartas que por observaciones relacionadas con el desarrollo del trabajo le sean dirigidas. La firma de la copia sólo indica que el trabajador recibió la comunicación y no la aceptación de su contenido.
- 11) Incumplir las obligaciones legales, convencionales, contractuales o reglamentarias sin razones válidas.
- 12) Usar las redes corporativas, los sistemas telemáticos, los equipos, medios informáticos y el correo electrónico que el consorcio pone a su disposición para fines personales o en forma diferente a ubicar información sobre las labores propias de su empleo.
- 13) Realizar a favor de personas diferentes del consorcio cualquier labor dentro del lugar o en horas de trabajo, o ejecutar fuera de dichas labores otras que afecten su capacidad de trabajo.
- 14) Suministrar a extraños y sin autorización expresa de sus superiores datos relacionados con la organización, producción o cualquiera de los sistemas y procedimientos del consorcio.
- 15) Dejar de marcar su tarjeta de control de ingreso y salida, timbrar la de otro trabajador, sustituir a éste en cualquier forma irregular y sin autorización previa.
- 16) Omitir la utilización de los equipos de seguridad y de trabajo a que esté obligado.
- 17) El retardo en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente; reglamento interno de trabajo.
- 18) Dañar o maltratar los materiales, equipos, útiles, herramientas o materias primas.
- 19) Todo acto de indisciplina, mala fe, o discusiones durante la jornada de trabajo.
- 20) La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo.

CAPÍTULO XV VALORES CORPORATIVOS Y PRINCIPIOS GENERALES

Según lo previsto en la ley 1123 de 2007 los valores corporativos constituyen los principios fundamentales que sustentan nuestro crecimiento, disposición y obligaciones, donde nos lleva actuar de una manera justa, coherente y responsable, contribuyendo a una interacción armónica que favorezca la eficiencia en cada actividad que desarrollamos.

Dignidad humana. Quien intervenga será tratado con el respeto debido a la dignidad inherente al ser humano.

Legalidad. Construir una cultura organizacional basado en el respeto hacia las normas, generando una conciencia ética, en rechazo a la ilegalidad y a la corrupción, reforzando el comportamiento acorde a través de la formación de los colaboradores de la empresa.

honestidad. Integridad y justicia, deberá mantener en todos los momentos los estándares más altos hacia los clientes, los colegas y todos aquellos con quienes los trabajadores entren en contacto profesional y humano.

Responsabilidad. Actuar con diligencia y prudencia, tomando decisiones necesarias para garantizar el éxito, y minimizar las posibilidades de fracaso. Dando alta efectividad en la calidad de nuestros servicios.

Excelencia. Nos comprometemos con resultados de calidad de manera oportuna, dinámica y eficiente, tanto en los servicios, como en los procesos internos.

Resolución. Capacidad para resolver y dar respuesta a la multiplicidad de situaciones que puedan presentarse, en el cual se pueda lograr cumplir con las tareas ejecutadas de forma eficiente.

PARÁGRAFO -En armonía con lo previsto en la ley 2016 de 2020 los valores del servicio público contenidos dentro del código de integridad, pueden ser acogidos como principios generales que definen el comportamiento de los colaboradores tanto dentro como fuera del consorcio:

- 1). Actúan con integridad y objetividad.
- 2). Desarrollar sus funciones dentro del marco del respeto, los cuales se consideran criterio de gestión y de toma de decisiones en todos los procesos, y hacia los grupos de interés y comunidades que interactúan.
- 3). Crear un ambiente organizacional incluyente de cualquier tipo de acoso y discriminación, por razones de género, orientación sexual, raza, nacionalidad, edad, creencias religiosas o políticas.
- 4). Protegen la información corporativa del Consorcio y la información de terceros en poder del Consorcio, y la utilizan para el cumplimiento de sus funciones.
- 5). Diligencia en el cumplimiento de los términos procesales, el dominio de las leyes, y las posibilidades de redactar escritos fundamentados y razonados.
- 6). Actúan con transparencia y, en consecuencia, denuncian y cumplen las normas sobre la prevención y control de riesgo de la trata de personas, lavado de activos y financiación del terrorismo.

LUCHAS CONTRA ACTOS DE DISCRIMINACIÓN

Según lo previsto en la ley 1752 de 2015 tiene como objeto garantizar la protección de los derechos de una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, que son vulnerados a través de actos de racismo o discriminación.

La distinción en el empleo y la ocupación hace referencia a prácticas que tienen el efecto de situar a determinadas personas en una posición de subordinación o desventaja en el mercado de trabajo o el lugar de trabajo a causa de su raza, color, religión, sexo, opinión política, ascendencia nacional, origen social o cualquier otra característica no relacionada con el trabajo que debe desempeñarse.

Las prácticas discriminatorias pueden ser directas o indirectas.

Es por ello que el Consorcio Borrero Martin Abogados S.A.S, está en contra cualquier acto discriminatorio que atente con la integridad de un individuo; igualmente hacia sus colaboradores además es un derecho a contar con las mismas oportunidades, recibir un trato justo es un derecho básico.

CAPÍTULO XVI

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 46º - Constituyen faltas disciplinarias el incumplimiento de los deberes y la violación de las obligaciones y prohibiciones consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo, en los reglamentos del Consorcio y, en especial, el incumplimiento de los deberes y obligaciones de los trabajadores y la incursión en las prohibiciones, establecidos en los artículos 71, 78 y 83 del presente reglamento, La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, art. 114).

PARAGRAFO 1: Se establecen las siguientes clases de faltas disciplinarias de los trabajadores, así:

1. Leves.
2. Graves.

PARÁGRAFO 2: Calificación de las faltas. La levedad o gravedad de las faltas la determinará la Dirección de Recursos Humanos atendiendo los siguientes criterios: reglamento interno de trabajo.

- a. El grado de culpabilidad.
- b. La afectación del servicio.
- c. El nivel jerárquico del infractor.
- d. La trascendencia de la falta.
- e. El perjuicio ocasionado a consorcio.
- f. La reiteración de la conducta.
- g. Los motivos determinantes de la conducta.
- h. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta.

ARTÍCULO 48° - Constituyen faltas leves:

- a. Falta del debido cuidado en la persona que lo expongan a riesgos en su seguridad personal o de los demás.
- b. No solicitar con la debida antelación el obligatorio permiso para ausentarse de sus labores.
- c. Asistir a sus labores con indumentaria inadecuada de acuerdo con las labores o funciones correspondientes al puesto o al cargo que desempeña, de conformidad a lo que establece este Reglamento.
- d. No portar en debida forma su uniforme, de acuerdo con la programación prevista por la empresa.
- e. Ingresar o salir de la empresa sin cumplir a cabalidad con el horario de trabajo, según lo normado en el presente Reglamento.
- f. Falta del debido cuidado en los objetos, en los materiales y equipo de oficina.
- g. Eludir el cumplimiento de cualquier orden o disposición de sus superiores, conforme al cargo que desempeña.
- h. Exigir injustificadamente a los empleados subalternos un servicio al margen de su responsabilidad laboral.
- i. Comportarse de forma contraria a la moral y a las buenas costumbres dentro de la oficina.
- j. Ausentarse de la Institución, sin justificación alguna y sin la autorización previa del jefe inmediato, gestor de talento humano, subgerencia y gerencia, dentro de la jornada diaria.
- k. Falta de respeto o maltrato de palabra o de cualquier forma ofender, obstaculizar o crearles un mal ambiente trabajo a sus compañeros en el cumplimiento de sus funciones.
- l. Fomentar la anarquía o inducir a ella, a los demás Empleados, sin importar su jerarquía.
- m. Realizar juegos prohibidos dentro de la oficina y las establecidas en el numeral 6. del Artículo 45 de este Reglamento.
- n. Faltar a la cortesía en el trato al público o a los usuarios de los servicios que presta la Institución.
- o. Faltar a la verdad para tratar de esconder un error que perjudica a la Institución, a sus bienes, a los que laboran en ella o para beneficio propio.
- p. No desarrollar y ejecutar sus obligaciones de acuerdo con lo previsto en el manual de funciones de cada cargo.
- q. El retardo hasta de cinco (5), minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez una llamada de atención verbal, por la segunda vez, llamado de atención por escrito.

ARTÍCULO 49° - Constituyen faltas graves:

- a. El retardo hasta de cinco (5), minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por tercera vez, multa del 10% del salario de un día; por la cuarta vez, se inicia proceso disciplinario en el cual se determinarán las acciones correctivas o despido justificado.
- b. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, multa del 50% del salario de un día y por segunda vez, se inicia proceso disciplinario en el cual se determinarán las acciones correctivas o despido justificado.
- c. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, , por primera vez, se inicia proceso disciplinario en el cual se determina las acciones correctivas.

- d. No informar oportunamente al consorcio sobre cualquier circunstancia que pueda producirle graves perjuicios a la empresa o a cualquiera de los clientes.
- e. El reiterado incumplimiento de las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.
- f. No atender al público en general con el cuidado, respeto, esmero y agrado que requieren los servicios que presta el consorcio.
- g. Sustraer del establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso escrito y firmado del consorcio;
- h. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes, aún por la primera vez;
- i. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores;
- j. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los elementos, edificios, talleres o salas de trabajo;
- k. El uso inadecuado de las redes corporativas, los sistemas telemáticos y los equipos y medios informáticos o del correo electrónico (e-mail) asignado por el consorcio;
- l. Suministrar a extraños y sin autorización expresa de sus superiores datos relacionados con la organización, producción o cualquiera de los sistemas y procedimientos del consorcio;
- m. La sistemática omisión de la utilización de los equipos de seguridad y de trabajo a que esté obligado;
- n. La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo;
- o. Toda falta, falla, incumplimiento, inobservancia de las instrucciones, daños a materiales, maltrato de equipos, útiles, herramientas, discusiones, indisciplina, actos de mala fe, cuando causen perjuicio de consideración del consorcio o a los compañeros de trabajo.
- p. La reincidencia en la comisión de una falta leve;
- q. La alteración de datos consignados en los documentos bajo su custodia, el ocultamiento, retraso en los trámites o perjuicio doloso de los mismos;
- r. Destrucción de documentos que por razón de sus funciones se encuentren o deban estar a su cargo;
- s. La falsificación de documentos;
- t. Maltratar físicamente a sus compañeros de trabajo o verter contra ellos, amenazas o expresiones ofensivas o calumniosas.
- u. Las discusiones o riñas que tengan lugar en el lugar de trabajo, con compañeros de trabajo o personas particulares ajenas a la Institución;
- v. Sustracción de originales o copias de documentos clasificados pertenecientes a la institución o transmitirlos por medios electrónicos, fotocopiarlos o divulgar información de hechos o actividades de la dependencia, valiéndose para ello del acceso a los mismos o del conocimiento que de ellos tenga por razón de su puesto;
- w. El extravío de documentos bajo su responsabilidad;
- x. El retraso, descuido, omisión, la negligencia manifiesta e injustificada en el desempeño de sus funciones.

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

CAPÍTULO XVII PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 49° - Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador 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 (CST, art. 115).

PARÁGRAFO 1. Clases de sanciones. El trabajador está sometido a las siguientes sanciones:

1. Llamado de atención verbal.
2. Llamado de atención por escrito.
3. Multas.
4. Suspensión del contrato de trabajo hasta por 15 días
5. Terminación del contrato de trabajo por justa causa

PARÁGRAFO 2. Los procesos disciplinarios se llevarán de dos tipos: acciones correctivas y el Despido.

- a) Las acciones correctivas se aplicarán atendiendo la gravedad de la falta y tendrá por objeto la enmienda del Empleado. La imposición de éstas habrá de constar en el expediente del Empleado, sin excepción alguna.
- b) El despido procederá solamente cuando se produzca alguno de los supuestos establecidos en este Reglamento y en el Código sustantivo de Trabajo, y tendrá por objeto la extinción de la relación de servicio, sin responsabilidad alguna para el Consorcio Borrero Martin Abogados S.A.S.

ARTÍCULO 50° - PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, indubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in idem. 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, C.S.T. modificado por el artículo 7 de la ley 2466 de 2025).

Para la aplicación de cualquier sanción disciplinaria se deberá cumplir con el procedimiento que en adelante se describirá, este se encargará de garantizar los derechos de defensa y contradicción del trabajador.

- a) **Reporte del jefe inmediato.** Ocurrido el evento que amerite algún tipo de correctivo, se iniciará con el reporte que presente el jefe inmediato del funcionario, este reporte podrá ser verbal, escrito o electrónico.
- b) **Descargos.** Con el propósito de que el trabajador ejerza su derecho de defensa, el Consorcio o su Representante, remitirá una comunicación formal, de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora, por escrito, en la que se indiquen los hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito, dando traslado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.

Además, en la comunicación, se deberá indicar el término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.

c) **Decisión.** Luego de presentados los descargos por parte del trabajador implicado, verbales o escritos, se remitirá a SubGerencia toda la información, con el fin de que se adopte de decisión; La cual se comunicará al trabajador, en escrito debidamente motivado identificando específicamente las causas o motivos de la decisión.

De ser el caso, la imposición de una sanción, deberá ser proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.

d) **Impugnación.** Si el trabajador no está conforme con la decisión adoptada, podrá impugnarla con el fin de que EL CONSORCIO, a través del Gerente, revise nuevamente la decisión tomada. En este trámite no se podrá hacer más gravosa la situación del trabajador.

Para la impugnación el trabajador contará con un término de dos (2) días hábiles, contados a partir de la notificación de la decisión adoptada, indicando por escrito los motivos y justificación de su inconformidad para que sea estudiada la decisión adoptada.

La apelación presentada por el trabajador se tramitará en efecto devolutivo, de tal forma que la decisión inicial surte plenos efectos y sólo perderá vigencia en aquellos eventos en que sea revocada por el superior o a quien éste delegue.

e) No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo.

PARÁGRAFO 1. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia, y estos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento.

PARÁGRAFO 2. El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

PARÁGRAFO 3. Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

PARÁGRAFO 4. La Empresa adoptará cuando considere necesario y pertinente el presente trámite para adelantar lo concerniente a la aplicación de causales de terminación del contrato de trabajo; Se hace la claridad de que, las terminaciones de los contratos no son en sí mismas unas sanciones disciplinarias sino la generación de una de las causales de terminación puntualmente establecidas y aceptadas por las partes.

PARÁGRAFO 5. Teniendo en cuenta que la decisión de terminar el contrato de trabajo no se considera en sí misma una sanción de tipo disciplinaria, el Empleador no está sujeto a un procedimiento puntual o específico sino únicamente a cumplir lo referido a garantizar el debido proceso y la defensa del trabajador. Lo anterior sin perjuicio de la terminación de la que trata el decreto 1072 de 2015 que está debidamente reglada y la cual deberá siempre dársele el trámite correspondiente.



CAPÍTULO XVIII

DE LAS JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 51.- Son justas causas para dar por terminado unilateral- mente el contrato de trabajo.

- a. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido;
- b. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores contra el empleador, los miembros de su familia y los compañeros de trabajo;
- c. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes o socios, jefes, clientes, terceros proveedores, vigilantes o celadores;
- d. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinaria y sistemas, bases de datos, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas;
- e. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el establecimiento o lugar de trabajo, en el desempeño de sus labores;
- f. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones, fallos arbitrales, contratos individuales o en el presente reglamento interno de trabajo;
- g. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto;
- h. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio del consorcio;
- i. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador;
- j. La sistemática inexecución, sin razones válidas por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales;
- k. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento;
- l. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades del ramo, para evitar enfermedades o accidentes;
- m. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada;
- n. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o de invalidez estando al servicio del consorcio;
- ñ. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga el carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse, sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad;
- o. Por encontrar en poder del trabajador o en el lugar destinado a guardar sus elementos de trabajo, sin autorización alguna, herramientas, documentos, bases de datos, accesos a los sistemas operativos y demás elementos que no le pertenezcan.

**CAPÍTULO
XIX
RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE
Y SU TRAMITACIÓN**

ARTÍCULO 52º - Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de Subgerencia quien los escuchará y resolverá en justicia y equidad.

ARTÍCULO 53º - Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

PARÁGRAFO - En la empresa CONSORCIO BORRERO MARTÍN ABOGADOS SAS. (NO), existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

**CAPÍTULO
XX
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN.**

ARTÍCULO 54º - Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 55º - En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. 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 que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. 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.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a. Establecer mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promueven vida laboral conviviente.
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren 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 estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 56°. 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 empresa tendrá un Comité integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará “**Comité de Convivencia Laboral**”.

1. El Comité de Convivencia laboral realizará las siguientes actividades:

- a. 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.
- b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
- c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
- d. Formular las recomendaciones que se estimaren 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.
- e. Hacer las sugerencias que considerare 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 tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
- f. Atender las conminaciones preventivas que formularen 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 estimaren pertinentes,
- g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

2. Este Comité se reunirá ordinariamente de forma mensual para el desarrollo de actividades administrativas como la elaboración de informes, seguimiento a los compromisos establecidos por las partes involucradas en los casos y formulación de recomendaciones al área de talento humano y seguridad y salud en el trabajo. Las reuniones sesionarán con la mitad más uno de sus integrantes.

3. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá extraordinariamente cada vez que se reciba una queja de acoso laboral para adelantar el procedimiento preventivo para la resolución de estas. Las reuniones extraordinarias serán convocadas por la secretaria técnica.

4. El Comité designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de 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.

5. Recibidas las soluciones para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva, las examinará, escuchando si a ello hubiere lugar a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación del tejido conviviente si fuere necesario, formulará las recomendaciones que estime indispensables y en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

6. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerará prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

7. Lo demás que no se encuentre en el presente artículo deberá regirse conforme los parámetros y procedimientos establecidos en la ley 1010 del 2006, resolución 3461 del 2025, y demás normas que lo complementen o modifiquen.

8. 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 57° . PREVENCIÓN DE CONDUCTAS QUE PUEDAN CONSTITUIRSE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL, LEY 2365 de 2024. En cumplimiento con la ley 2365 de 2024, El Consorcio Borrero Martín Abogados S.A.S., adopta las políticas propias para evitar conductas que puedan constituirse como acoso sexual, así como desarrolla el protocolo para el manejo de situaciones de dicha índole. En este sentido manifiesta a todos sus trabajadores y colaboradores su compromiso en la materialización de mecanismos que garanticen una adecuada convivencia.

CAPÍTULO XXI PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 58°. El consorcio Borrero Martin abogados S.A.S reconocerá a todos sus trabajadores las prestaciones consagradas en la legislación laboral vigente. En la Institución no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XXII CLÁUSULA DE CONFIDENCIALIDAD

Artículo 59°. Todos nuestros trabajadores manifestarán saber y conocer que su trabajo implica acceso, conocimiento y manejo de información y antecedentes estratégicos de la empleadora, así como de sociedades e instituciones con las que aquella se asocie y/o realice negocios conjuntos, teniendo éstos la calidad de confidenciales respecto a su utilización. Por lo expuesto el trabajador se obliga explícitamente por este acto a abstenerse absolutamente de hacer uso de la información y antecedentes estratégicos aludidos en otras finalidades que no sean aquellas propias del **CONSORCIO BORRERO MARTÍN ABOGADOS S.A.S**, La obligación de confidencialidad, seguridad y secreto implica para el trabajador, sin que la presente enumeración sea taxativa:

1. No divulgar, directa ni indirectamente, o a través de terceros, por ningún medio (óptico, magnético, papel, red de computadores o cualquier otro), información estratégica. En caso de duda sobre el carácter confidencial de la información, el trabajador tendrá la obligación previa de consultar a su jefe inmediato.
2. No participar, por sí o por terceros, en la violación de aquellos derechos de su trabajo.
3. Abstenerse de sustraer y/o incurrir en usos no autorizados de software o información de usuarios y de terceros que tengan relación comercial y/o de colaboración con el **CONSORCIO BORRERO MARTIN ABOGADOS S.A.S**.
4. No incurrir, divulgar, encubrir o favorecer delitos o ilícitos contra la propiedad industrial e intelectual, establecidos en la Ley N° 19.039 y Ley N° 17.336 respectivamente, teniendo que informar siempre oportuna y verazmente al **CONSORCIO BORRERO MARTIN ABOGADOS S.A.S**, de los hechos que tomare conocimiento que pudieren constituir tales delitos.
5. No incurrir en omisión dolosa o culposa que permita a terceros sin autorización expresa tener acceso, conocer y/o utilizar información estratégica.
6. No hacer uso de todo o parte de ningún paquete computacional desarrollado bajo contrato con el **CONSORCIO BORRERO MARTIN ABOGADOS S.A.S**.
7. No utilizar por sí o por terceros ni llevarse información estratégica en caso que su contrato de trabajo termine.
8. En general, guardar la seguridad, confidencialidad y secreto de la información estratégica, adoptando todas las medidas que fueren necesarias para evitar la violación de dicha confidencialidad.
9. Se entenderá por información estratégica para los efectos de la presente cláusula, aquella que versa sobre las siguientes materias, sin que la presente enumeración tenga carácter taxativo: a) Los antecedentes y datos sobre equipos, sus configuraciones, marcas, cantidades y otros detalles técnicos sobre instalaciones. b) Software desarrollado en forma interna. c) Software presente en las instalaciones, estructura y estratégica de configuración y operación de los mismos. d) Clientes, su número, clasificación o tipo, o cualquier otra información general o particular sobre los mismos. e) Datos personales de los clientes, claves de acceso, claves de información que usan e información que resida en sus cuentas de correo electrónico. f) Información de seguridad para acceso, claves de acceso, configuración de equipos. g) Todos aquellos derechos amparados por aquella propiedad intelectual o industrial, como así mismo, conocimientos no protegidos por los derechos de propiedad intelectual/industrial que utilice con la calidad de reservados. h) Los antecedentes y datos sobre facturación de sueldos, correos, etc., que constituye información en cada uno de los computadores personales de la Gerencia o Subgerencia. i) Los procedimientos de trabajo externos, puntos críticos de servicio personal de cada una de las áreas y problemas de servicio. j) Los proyectos de aplicación a futuro sobre su organización, funcionamiento y desarrollo, alianzas estratégicas, políticas y criterios sobre tarifas, comercialización y competencia, etc. k) La confidencialidad se mantendrá incluso con posterioridad a la terminación del presente contrato. l) Toda otra información o antecedente que específicamente el **CONSORCIO BORRERO MARTÍN ABOGADOS SAS**, le otorgue la calidad de confidencial, lo cual comunicará previamente al trabajador por escrito.

CAPÍTULO XXIII REGISTRO DE INGRESO

Toda persona que ingrese a las instalaciones del CONSORCIO BORRERO MARTIN ABOGADOS SAS debe registrarse en el dispositivo móvil que previamente será entregado por la secretaria del Consorcio, esto con el fin de tener control de las personas que ingresan a las instalaciones y el motivo de su visita.

Así mismo, el consorcio B&M ABOGADOS cuenta con un dispositivo de control de ingresos y salidas para los colaboradores, donde marcan con su tarjeta previamente configurada y entregada.

CAPITULO XXIV PUBLICACIONES

ARTÍCULO 60°. El trámite de publicación del presente reglamento se surtirá con arreglo a lo previsto en el artículo 8 de la ley 2466 del 2025, que modificó el artículo 120 del Código Sustantivo de Trabajo; Esto es, se publicará el Reglamento de Trabajo mediante la fijación de dos (2) copias de carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciera la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.

Adicionalmente, el Consorcio podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web de la Empresa, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación.

CAPÍTULO XXV VIGENCIA

ARTÍCULO 61°. El presente reglamento entrará el día de su publicación.

CAPÍTULO XXVI DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 62°. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

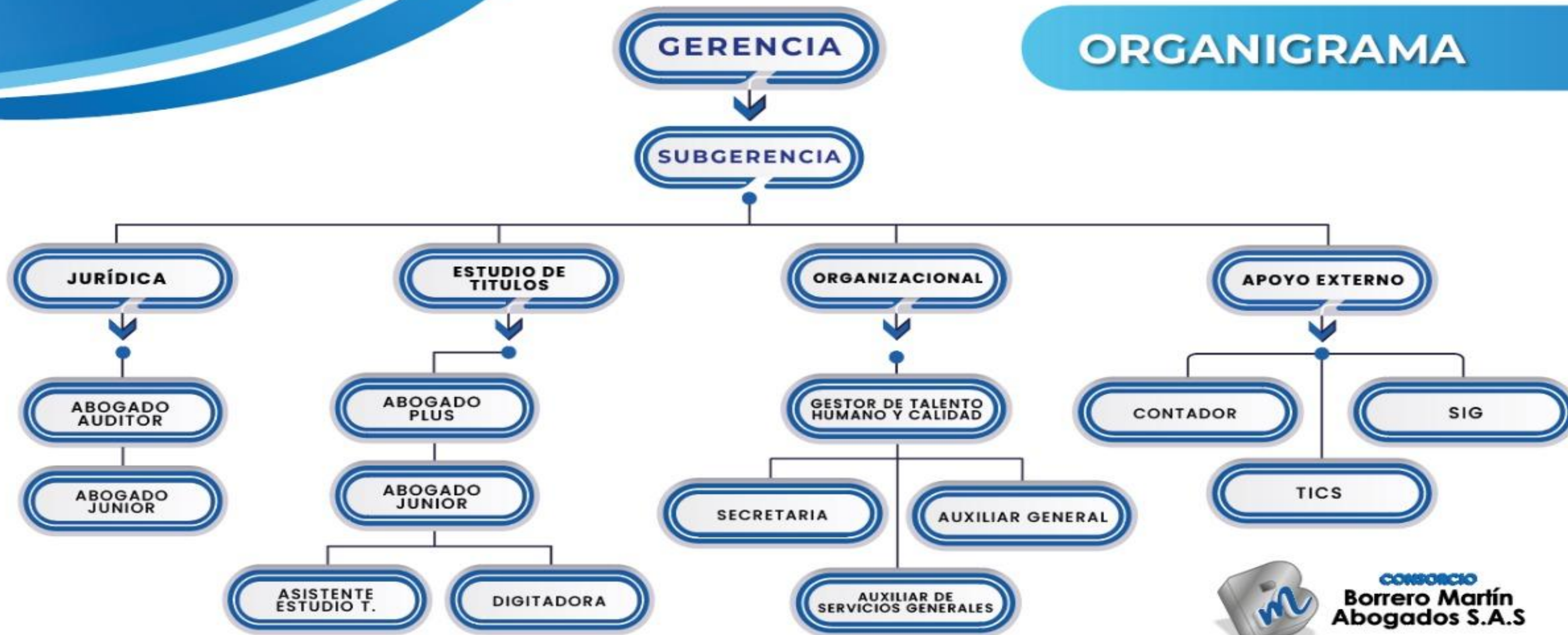
CAPÍTULO XXVII CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 63°. No producirán 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 (CST, art. 109).

Anexos.

I. Organigrama.

ORGANIGRAMA



CONSORCIO
Borrero Martín
Abogados S.A.S

GRACIAS...