



## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA GISELLA TABORDA GUZMÁN ABOGADOS S.A.S.**

### **CAPÍTULO I**

**ARTÍCULO 1º**—El presente reglamento interno de trabajo prescrito por la empresa **GISELLA TABORDA GUZMÁN ABOGADOS S.A.S.**, identificada con el NIT 900.744.528-4, representada legalmente por la doctora **GISELLA DEL CARMEN TABORDA GUZMÁN**, identificada con la cédula de ciudadanía número 45.545.308 de Cartagena (Bolívar), como consta en el certificado de existencia y representación legal expedido por la cámara de comercio, ubicado en el Barrio Centro, Calle 35 N° 8B-05, Avenida Venezuela, Edificio Citibank, Oficina 7A, de la ciudad de Cartagena, departamento de Bolívar, de la República de Colombia, 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 sólo pueden ser favorables al trabajador.

Este reglamento tiene como finalidad procurar el orden y la paz; la seguridad y la solidaridad; como factores indispensables a la actividad laboral y a la dignidad humana, en el proceso económico del Empleador, que al igual que otras actividades jurídicas procura cumplir una función social según exigencia de la Constitución Política colombiana.

Su ámbito y validez se circunscribe a los trabajadores de la empresa **GISELLA TABORDA GUZMÁN ABOGADOS S.A.S.**, como norma particular y por lo tanto el mismo no contraría los preceptos generales de las leyes configurantes del derecho individual y colectivo del trabajo. Su control de forma y de fondo se realiza por un doble aspecto a partir de la expedición de la Ley 1429 del 29 de diciembre de 2010: I) la regulación normada de su publicación y; II) el condicionamiento legal y jurídico de su vigencia. Por lo mismo la demostración de este reglamento como norma particular que es y cuyo conocimiento no se presume, conlleva probatoriamente un doble aspecto: El de su publicación y el de su vigencia.

La elaboración del presente reglamento tiene en cuenta lo establecido por la Sentencia C-934/04 de la Corte Constitucional para lo relacionado con la escala de sanciones y faltas y el procedimiento para formular quejas, por ello se escuchó a los trabajadores y se obtuvo su participación al respecto y, demás sentencias recientes de la Honorable Corte Constitucional sobre distintos aspectos en él contemplados.

### **CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN**

**ARTÍCULO 2º**—Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa **GISELLA TABORDA GUZMÁN ABOGADOS S.A.S.**, debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.



- b) Autorización escrita del Ministerio del Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, del defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- c) Fotocopia de los certificados que acrediten los estudios suficientes, para demostrar la calidad o condición de la profesión del cargo al que se aspira.
- d) Certificado del último empleador con quien haya trabajado, donde conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y salario devengado.
- e) Certificado de dos personas honorables sobre su conducta y capacidad.
- f) Relación escrita de las personas a cargo, con sus respectivos registros civiles de nacimiento y declaración de estar o no recibiendo subsidio familiar. La empresa no asumirá responsabilidad alguna por concepto de subsidio, por personas que teniendo el derecho no aparezcan en la relación;
- g) Presentar y aprobar antes y en el transcurso del contrato, todas las pruebas de seguridad, que de conformidad con el objeto social de la empresa y las autoridades competentes implementen para prevenir y controlar el terrorismo, el tráfico ilegal de drogas, precursores químicos, armas, divisas, contrabando y demás actividades calificadas como ilícitas por nuestras normas penales.
- h) Relacionar el Fondo de pensiones y la EPS a los cuales se encuentra afiliado o desea ser afiliados en caso de no tener previamente unos en los cuales se encuentren con aportes o antigüedad y, además señalar el fondo de cesantías al que deben consignársele las mismas.

**PARÁGRAFO** –El Empleador podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto así: es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (L. 13/72, art. 1°); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., arts. 1° y 2°, Convenio N° 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Mintrabajo), el examen de sida (D.R. 559/91, art. 22), ni la libreta militar (D. 2150/95, art. 111).

### **CAPITULO III** **CONTRATO DE APRENDIZAJE**

**ARTÍCULO 3° Naturaleza y características de la relación de aprendizaje.** El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en



ningún caso constituye salario.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a) La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones en las que se refiere el presente artículo;
- b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal;
- d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que será como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente.

El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al ciento por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente.

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente.

Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos laborales por la A. R. L. que cubre la empresa. En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud, conforme al régimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por la empresa patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional.

El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

El Contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

**ARTÍCULO 4° Modalidades especiales de formación técnica, tecnológica, profesional y teórico práctica empresarial.** Además de lo dispuesto en el artículo anterior, se consideran modalidades de contrato de aprendizaje las siguientes:



- a) Las prácticas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que la empresa establezca directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado, de conformidad con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 o normas que la adicionen, modifiquen o sustituyan, que establezcan dentro de su programa curricular este tipo de prácticas para afianzar los conocimientos teóricos. En estos casos no habrá lugar a brindar formación académica, circunscribiéndose la relación al otorgamiento de experiencia y formación práctica empresarial. El número de prácticas con estudiantes universitarios debe tratarse de personal adicional comprobable con respecto al número de empleados registrados en el último mes del año anterior en las Cajas de Compensación.
- b) La realizada en la empresa por jóvenes que se encuentren cursando los dos últimos grados de educación lectiva secundaria en instituciones aprobadas por el Estado.
- c) El aprendiz alumno matriculado en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, de acuerdo con el artículo 5° del Decreto 2838 de 1960.
- d) **El aprendiz de capacitación de nivel semicalificado.** Se entiende como nivel de capacitación semicalificado, la capacitación teórica y práctica que se oriente a formar para desempeños en los cuales predominan procedimientos claramente definidos a partir de instrucciones específicas. Para acceder a este nivel de capacitación, las exigencias de educación formal y experiencia son mínimas.

Este nivel de capacitación es específicamente relevante para jóvenes de los estratos más pobres de la población que carecen de, o tienen bajos niveles de educación formal y experiencia.

**ARTÍCULO 5° Empresas obligadas a la vinculación de aprendices.** Las empresas privadas, desarrolladas por personas naturales o jurídicas, que realicen cualquier tipo de actividad económica diferente de la construcción, que ocupen un número de trabajadores no inferior a quince (15), se encuentran obligadas a vincular aprendices para los oficios u ocupaciones que requieran formación académica o profesional metódica y completa en la actividad económica que desempeñan.

El empresario obligado a cumplir con la cuota de aprendizaje podrá tener practicantes universitarios bajo la modalidad de relación de aprendizaje, en el desarrollo de actividades propias de la empresa, siempre y cuando estos no superen el 25% del total de aprendices.

**ARTÍCULO 6° Cuotas de aprendices en las empresas.** La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de la empresa, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Las Empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, tendrán un aprendiz.

La cuota señalada por el SENA deberá notificarse previamente al representante legal de la respectiva empresa, quien contará con el término de 5 días hábiles para objetarla, en caso de no ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada demandados por la misma. Contra el acto administrativo que fije la cuota procederán los recursos de ley.



**PARÁGRAFO.** Cuando el contrato de aprendizaje incluido dentro de la cuota mínima señalada por el SENA termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporción que le haya sido asignada. Se prohíbe la celebración de una nueva relación de aprendizaje expirada la duración de una anterior, con la misma o distinta empresa.

**ARTÍCULO 7° Monetización de la cuota de aprendizaje.** Los obligados a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores podrán en su defecto cancelar al SENA una cuota mensual resultante de multiplicar el 5% del número total de trabajadores, excluyendo los trabajadores independientes o transitorios, por un salario mínimo legal vigente. En caso que la monetización sea parcial esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria.

**ARTÍCULO 8° Selección de aprendices.** La empresa obligada a la vinculación de aprendices, será la encargada de seleccionar los oficios u ocupaciones objeto de este contrato de aprendizaje, así como las modalidades y los postulantes para los mismos, de acuerdo con los perfiles y requerimientos concretos de mano de obra calificada y semicalificada, así como de la disponibilidad de personal que tenga para atender oficios u ocupaciones similares. En el caso de capacitación de oficios semicalificados, se deberá priorizar a los postulantes a aprendices de los estratos 1 y 2 del Sisbén.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa podrá acudir a los listados de preselección de aprendices elaborados por el SENA, priorizando la formación semicalificada, técnica o tecnológica.

**PARÁGRAFO.** La empresa **GISELLA TABORDA GUZMÁN ABOGADOS S.A.S.**, no podrá contratar bajo la modalidad de aprendices a personas que hayan estado o se encuentren vinculadas laboralmente a la misma.

**ARTÍCULO 9° Listado de oficios materia del contrato de aprendizaje.** Podrán ser objeto del contrato de aprendizaje en cualquiera de sus modalidades, todos los oficios u ocupaciones que requieran de capacitación académica integral y completa para su ejercicio y se encuentren reconocidos como propios de formación educativa técnica/profesional, tecnológica o profesional universitaria titulada, de conformidad con los parámetros generales establecidos por las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 o normas que las sustituyan, modifiquen, adicionen, reglamenten o regulen de manera específica estas materias.

Se tendrá en cuenta el listado de oficios y especialidades por región publicado periódicamente por el SENA respecto de los cuales ofrece programas de formación profesional integral, sin perjuicio de que puedan ser objeto de este contrato de aprendizaje los oficios u ocupaciones que, requiriendo de capacitación de conformidad con el inciso primero de este artículo, no cuenten con programas y cursos de formación impartidos por esta institución.

La etapa lectiva o de formación profesional integral de tales oficios podrá ser realizada en el SENA, en instituciones educativas o especializadas reconocidas por el Estado, o directamente en la empresa previa autorización del SENA, de conformidad con lo establecido por la presente reglamentación.





**ARTÍCULO 10° Entidades de formación.** La formación profesional y metódica de aprendices podrá ser impartida por las siguientes entidades:

1. Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.
2. Instituciones educativas debidamente reconocidas por el Estado. Se le dará prelación al SENA en los programas acreditados que brinde la entidad.
3. Directamente por las empresas que cumplan con las condiciones de capacitación señaladas en el artículo 41 de esta ley.
4. Las demás que sean objeto de reglamentación por parte del Consejo Directivo del SENA.

**PARÁGRAFO.** Para los efectos legales, se entienden reconocidos por el SENA para la formación profesional de aprendices, todos los cursos y programas de formación y capacitación dictados por establecimientos especializados o instituciones educativas reconocidos por el Estado, de conformidad con las Leyes 30/92 y 115/94 y demás que las complementen, modifiquen o adicionen.

**ARTÍCULO 11° Reconocimiento para efectos de la formación profesional impartida directamente por la empresa.** La empresa puede impartir directamente la formación educativa a sus aprendices requiriendo de autorización del SENA para dictar los respectivos cursos, para lo cual cumplirá las siguientes condiciones:

1. Ofrecer un contenido de formación lectiva y práctica acorde con las necesidades de la formación profesional integral y del mercado de trabajo.
2. Disponer de recursos humanos calificados en las áreas en que ejecuten los programas de formación profesional integral.
3. Garantizar, directamente o a través de convenios con terceros, los recursos técnicos, pedagógicos y administrativos que garanticen su adecuada implementación.

El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, deberá pronunciarse sobre la solicitud de autorización de estos cursos de formación profesional dentro de los 30 días hábiles siguientes a su presentación. Si no lo hiciere, se entenderá aprobada la solicitud.

En todo caso, la respuesta negativa por parte de la entidad deberá estar motivada con las razones por las cuales no se cumplen adecuadamente los requisitos e indicar de manera expresa las exigencias que deben ser subsanadas por la empresa para acceder a la autorización.

**ARTÍCULO 12° Distribución y alternancia de tiempo entre la etapa lectiva y productiva.** La empresa y la entidad de formación podrán determinar la duración de la etapa productiva, al igual que su alternancia con la lectiva, de acuerdo con las necesidades de la formación del aprendiz y los requerimientos de la empresa. Para los técnicos o tecnólogos será de un (1) año.

La duración de formación en los programas de formación del SENA será la que señale el



Director General de esta Institución, previo concepto del Comité de Formación Profesional Integral.

En el caso de cursos y programas impartidos por otras instituciones aprobadas por el Estado, el término máximo de formación lectiva será la exigida por la respectiva entidad educativa, de acuerdo con lo señalado por el Ministerio de Educación, para optar por el respectivo grado académico y/o técnico.

Los tiempos máximos que se fijen para la etapa de formación en la empresa autorizada, en ningún caso podrán ser superiores a los contemplados en la etapa de formación del SENA.

#### **CAPITULO IV** **PERIODO DE PRUEBA**

**ARTÍCULO 13°** La empresa **GISELLA TABORDA GUZMÁN ABOGADOS S.A.S.**, una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo.

**ARTÍCULO 14°** El período de prueba deber ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

**ARTÍCULO 15°** 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 meses. Cuando entre la empresa empleadora y un mismo trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no será válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

**ARTÍCULO 16°** Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento por parte de la empresa **GISELLA TABORDA GUZMÁN ABOGADOS S.A.S.**, fundadamente con la comprobación objetiva de la falta de competencias mínimas para el ejercicio de la labor encomendada por parte del trabajador, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio de la empresa empleadora con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a la empresa empleadora, 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.

#### **CAPITULO V** **TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

**ARTÍCULO 17°** 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 pago de cesantías, intereses, primas, y afiliación a la seguridad social integral, según las sentencias C-823 y C-825 de octubre 4/06, que declararon inexecutable los artículos 252 y 306 del Código Sustantivo del



Trabajo.

## **CAPITULO VI** **HORARIO DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 18°** Las horas de entrada y salida de los trabajadores de las instalaciones de la empresa **GISELLA TABORDA GUZMÁN ABOGADOS S.A.S.**, son las que a continuación se expresan:

En la mañana de Lunes a Viernes se laborara: De 8:00 am a 12:59 pm

Tiempo de alimentación: De 1:00 pm a 1:59 pm

En la tarde de lunes a viernes se laborará: De 2:00 a 5:30 pm

Se laborarán solo dos sábados al mes en el horario de 9:00 am a 1:00 pm

**El domingo será el día de descanso obligatorio por regla general.**

**PARÁGRAFO 1°**—Para las empresas que laboran el día domingo. Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente.

**PARÁGRAFO 2°**—Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos 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°**— Por acuerdo entre la empresa **GISELLA TABORDA GUZMÁN ABOGADOS S.A.S.**, y sus trabajadores, se podrán modificar temporalmente los horarios antes establecidos en caso de extrema necesidad, de lo cual se dejará constancia por escrito.

## **JORNADA LABORAL FLEXIBLE, HORAS EXTRAS, TRABAJO ORDINARIO, NOCTURNO, DOMINICAL Y FESTIVO**

**ARTÍCULO 19°** La empresa **GISELLA TABORDA GUZMÁN ABOGADOS S.A.S.**, y los trabajadores 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;

La empresa **GISELLA TABORDA GUZMÁN ABOGADOS S.A.S.**, y los trabajadores 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.

**ARTÍCULO 20°** Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.). Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).





**ARTÍCULO 21°** El trabajo suplementario o de horas extras, es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal.

**ARTÍCULO 22°** El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el Artículo 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse hasta por (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo.

**ARTÍCULO 23°** Tasas y liquidación de recargos:

El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco (35%) sobre el valor del trabajo 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.

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 antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro.

**ARTÍCULO 24°** El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del período en que se han causado, o a más tardar con el salario del período siguiente.

**ARTÍCULO 25°** La empresa **GISELLA TABORDA GUZMÁN ABOGADOS S.A.S.**, 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 22 de este Reglamento.

**PARÁGRAFO.** En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre la empresa empleadora y trabajadores a diez horas (10) diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

**ARTÍCULO 26°** 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.

Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

**PARÁGRAFO 1°** El trabajador podrá convenir con la empresa **GISELLA TABORDA GUZMÁN ABOGADOS S.A.S.**, su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será



reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

**PARÁGRAFO 2°** 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.

## **CAPITULO VII** **DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS**

**ARTÍCULO 27°** Serán de descanso obligatorio remunerado para los trabajadores de la empresa **GISELLA TABORDA GUZMÁN ABOGADOS S.A.S.**, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1° y 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° y 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días Jueves y Viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero y once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán 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 originen el trabajo en los días festivos, se reconocerán con relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Ley 51 del 22 de Diciembre de 1983).

**PARÁGRAFO 1.** 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.

**AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL.** Cuando se tratara de trabajos habituales o permanentes en domingo, la empresa empleadora fijará en un lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no puede disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio.

**ARTÍCULO 28°** El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el Artículo 22 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del Artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

**ARTÍCULO 29°** Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa **GISELLA TABORDA GUZMÁN ABOGADOS S.A.S.**, suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o 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.



## **CAPITULO VIII** **VACACIONES REMUNERADAS**

**ARTÍCULO 30°** Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

**ARTÍCULO 31°** La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa **GISELLA TABORDA GUZMÁN ABOGADOS S.A.S.**, 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. La empresa **GISELLA TABORDA GUZMÁN ABOGADOS S.A.S.**, tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones. Por regla general las vacaciones en la empresa **GISELLA TABORDA GUZMÁN ABOGADOS S.A.S.**, coincidirán con el periodo de vacancia judicial señalado por el gobierno nacional, que se surte en el interregno comprendido entre la última semana de diciembre y las dos primeras semanas de enero de cada anualidad, sin que exceda de los 15 días antes señalados por la Legislación Laboral para trabajadores privados.

**ARTÍCULO 32°** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

**ARTÍCULO 33°** La empresa podrá compensar hasta la mitad de las vacaciones en dinero al trabajador, para lo cual éste solicitará dicha compensación con quince (15) días de anticipación y, la empresa emitirá un documento en el que conste tal compensación siempre que no se afecte su salud. Cuando el contrato termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por días laborados cualquiera sea la clase de contrato. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

## **ACUMULACIONES**

**ARTÍCULO 34°** En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.

**ARTÍCULO 35°** 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 concedan.

**ARTÍCULO 36°** La empresa **GISELLA TABORDA GUZMÁN ABOGADOS S.A.S.**, llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en



que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas.

### PERMISOS

**ARTÍCULO 37°** La empresa **GISELLA TABORDA GUZMÁN ABOGADOS S.A.S.**, 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 grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias. 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.

### CAPITULO IX SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN

**ARTÍCULO 38°** Formas y libertad de estipulación.

La empresa **GISELLA TABORDA GUZMÁN ABOGADOS S.A.S.**, 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, etcétera, pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en pactos colectivos.

No obstante lo dispuesto en los Artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la 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, extra 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 (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la Seguridad social, ni de los aportes al Servicio Nacional de Aprendizaje, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y Cajas de



Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

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.

**ARTÍCULO 39°** Se denomina jornal el salario estipulado por días y, sueldo el estipulado por período mayores.

**ARTÍCULO 40°** 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 éste cese.

**PERIODOS:** Los salarios serán pagaderos por la empresa **GISELLA TABORDA GUZMÁN ABOGADOS S.A.S.**, por quincenas vencidas.

**ARTÍCULO 41°** El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

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 de un 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.

## **CAPITULO X**

### **SERVICIOS MÉDICOS, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES, EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

**ARTÍCULO 42°** Es obligación de la empresa **GISELLA TABORDA GUZMÁN ABOGADOS S.A.S.**, 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 Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

**ARTÍCULO 43°** Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las Empresas Promotoras de Salud, Instituciones Prestadoras de Salud y Administradora de Riesgos Laborales, a la cual estén afiliados.

Dado que la empresa **GISELLA TABORDA GUZMÁN ABOGADOS S.A.S.**, se ajusta en todos los aspectos a la normatividad sobre seguridad social integral, no tendrá ningún trabajador a su servicio sin la debida afiliación.

**ARTÍCULO 44°** Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a la empresa **GISELLA TABORDA GUZMÁN ABOGADOS S.A.S.**, quien hará lo necesario 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.

Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo está en obligación de dar inmediato aviso al Empleador o a su representante.

La empresa **GISELLA TABORDA GUZMÁN ABOGADOS S.A.S.**, no es responsable de la agravación que se presente en las lesiones y perturbaciones, por no haber dado el trabajador este aviso o haberlo demorado sin justa causa.

**ARTÍCULO 45°** Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento 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. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, suspenderá el derecho a las prestaciones económicas por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

**PARÁGRAFO.** El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la empresa **GISELLA TABORDA GUZMÁN ABOGADOS S.A.S.**, que le hayan comunicado por escrito, facultan a la empresa empleadora para la terminación del contrato de trabajo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio del Trabajo, respetando el derecho de defensa.

**ARTÍCULO 46°** En caso de accidente de trabajo, la empresa o su delegado, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico, tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, informando el mismo, en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, ante la Empresa Promotora de Salud y Administradora de Riesgos Laborales.

**ARTÍCULO 47°** En caso de accidente no mortal, aún él más leve o incidente, el trabajador lo comunicará inmediatamente al(a) representante legal de la empresa **GISELLA TABORDA GUZMÁN ABOGADOS S.A.S.**, o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes.

**ARTÍCULO 48°** La empresa **GISELLA TABORDA GUZMÁN ABOGADOS S.A.S.**, llevará estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberá, 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.

El Ministerio del trabajo establecerá las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información, a lo cual se someterá la empresa **GISELLA TABORDA GUZMÁN**



## **ABOGADOS S.A.S.**

**ARTÍCULO 49°** En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa **GISELLA TABORDA GUZMÁN ABOGADOS S.A.S.**, como los trabajadores, se someterán a las normas pertinentes de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución 1016 de 1989, expedida por el Ministerio del Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a la legislación vigente sobre Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentarias.

**ARTÍCULO 50°** La empresa **GISELLA TABORDA GUZMÁN ABOGADOS S.A.S.**, tiene afiliados a todos sus trabajadores a los Sistemas Generales de Pensiones y Salud, a través de las Empresas Promotoras de Salud y Administradoras de Fondos de Pensiones que ellos han elegido.

**ARTÍCULO 51°** La empresa **GISELLA TABORDA GUZMÁN ABOGADOS S.A.S.**, incluye a todos los trabajadores cualquiera que sea la vinculación realizada dentro de su Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, por lo cual suministrará:

- a) Una inducción completa e información permanente para la prevención de los riesgos a que están expuestos dentro de la empresa y en las labores desarrolladas por fuera de sus instalaciones, especialmente para los vendedores.
- b) Los elementos de protección personal que requiera en el puesto de trabajo.
- c) Las condiciones de Seguridad e Higiene Industrial y Medicina del Trabajo que contiene el Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST establecido.

**ARTÍCULO 52°** El valor de la cotización para el Sistema General de Riesgos Laborales de los trabajadores de la empresa **GISELLA TABORDA GUZMÁN ABOGADOS S.A.S.**, es de obligatorio pago por ésta en un 100%.

En todo caso la Seguridad Social Integral (Salud, Pensión y Riesgos Laborales) respecto de los trabajadores de la empresa **GISELLA TABORDA GUZMÁN ABOGADOS S.A.S.**, será de su entera responsabilidad.

**ARTÍCULO 53° Aportes a la seguridad social.** Estando vigente la relación laboral, no se podrá desafiliar al trabajador ni a sus beneficiarios de los servicios de salud, cuando hubiera mediado la correspondiente retención de los recursos por parte del Empleador y no hubiera procedido a su giro a la entidad promotora de salud. Los servicios continuarán siendo prestados por la entidad promotora de salud a la que el trabajador esté afiliado hasta por un período máximo de seis (6) meses verificada la mora, sin perjuicio de la responsabilidad del Empleador, conforme las disposiciones legales.

## **CAPITULO XI PRESCRIPCIONES DE ORDEN**

**ARTÍCULO 54°** Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores;



2. Respeto a sus compañeros de trabajo;
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores;
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa;
5. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. Ser verídico en todo caso.
8. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, 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.
9. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
10. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
11. Respetar las creencias de índole religiosa de las personas a quienes la empresa le presta los servicios del objeto social de la empresa.

## **CAPITULO XII** **ORDEN JERÁRQUICO**

**ARTÍCULO 55°** El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa GISELLA TABORDA GUZMÁN ABOGADOS S.A.S., es el siguiente:

**GERENTE**  
**ABOGADO SÉNIOR**  
**ABOGADOS JUNIOR**  
**LIDER ADMINISTRATIVO**  
**RESPONSABLES DE RR HH Y CONTABILIDAD**  
**APRENDICES O PRACTICANTES / ESTUDIANTES DE DERECHO**  
**SECRETARÍAS Y AUXILIARES**  
**GESTORES DE LITIGIOS**  
**DEPENDIENTES JUDICIALES**  
**OFICIOS VARIOS**

**PARÁGRAFO.** Los únicos funcionarios con facultades para imponer sanciones disciplinarias a



los trabajadores de la empresa, son el Gerente, el Abogado Líder y el Administrador del despacho.

### **CAPITULO XIII**

#### **LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS**

**ARTÍCULO 56°** Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (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.

**ARTÍCULO 57°** 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 o temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos donde el menor de edad esté expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
4. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
5. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
6. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
7. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
8. Las demás que señalen en forma específica las resoluciones del Ministerio del Trabajo.

**PARÁGRAFO.** Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15), 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 del Trabajo, 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 del Trabajo, pueden 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. 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 consuma bebidas



alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 245 y 246 Decreto 2737 de 1989).

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 a un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral.

#### **CAPITULO XIV** **OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES**

**ARTÍCULO 58° Son obligaciones especiales de la empresa GISELLA TABORDA GUZMÁN ABOGADOS S.A.S.:**

- 1) Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación 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 los accidentes y enfermedades laborales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
- 3) Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto, el establecimiento deberá mantener 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, a sus creencias y sentimientos.
- 6) Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este reglamento.
- 7) Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el 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 transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
- 8) Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de 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 la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con el convivieren.





- 9) Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
- 10) Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero(a) permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral.

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

**PARÁGRAFO.** Las EPS tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia.

- 11) Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236.
- 12) Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la Ley.
- 13) Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el Artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
- 14) 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 en 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.

- 15) Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.

Además de las obligaciones especiales a cargo de la empresa, ésta 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, afiliarlos a los regímenes de Seguridad Social a todos los trabajadores menores de edad que laboren a su servicio, lo mismo que suministrarles cada cuatro (4) meses (30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre) en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa.

#### **ARTÍCULO 59° Son obligaciones especiales del trabajador:**

- 1) Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del



reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el Empleador o sus representantes.

- 2) No comunicar con terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al Empleador, 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, compañeros, clientes, proveedores y público en general.
- 5) Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daños 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 los médicos de las E.P.S. y A.R.L. o por autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
- 8) Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
- 9) Registrar en las oficinas de la empresa los números de teléfonos celulares y de su domicilio, independientemente del que por razón de su cargo la empresa de manera voluntaria le suministre.
- 10) Tratar a los superiores, compañeros de trabajo, clientes de la empresa, proveedores y público en general con respeto, cortesía, tolerancia y comprensión.
- 11) Ejercitar por si mismo las labores o tareas conexas, accesorias o complementarias a la principal del cargo que desempeña, tales como el mantenimiento simple y rutinario de los equipos a su cargo, limpieza, orden y correcta presentación del mismo y del área de trabajo.
- 12) Informar inmediatamente sobre cualquier accidente o daño que sufran los equipos, mueble, enseres, materias primas de la empresa, por leves que estos sean, procurando el máximo rendimiento y el mínimo desperdicio de los mismos.
- 13) Someterse a los registros indicados por la empresa, siempre respetando el derecho a la intimidad e, ingresar o salir solo por los sitios señalados por la empresa.
- 14) Asistir puntualmente a los cursos de capacitación o perfeccionamiento organizados por la empresa, o cualquier otra entidad, cuando se haya seleccionado como participante.



- 15) Portar en lugar visible el carné que lo identifica como trabajador de la empresa **GISELLA TABORDA GUZMÁN ABOGADOS S.A.S.**, y además, presentarse a laborar con el uniforme de trabajo y cuidar el mismo.
- 16) Poner a disposición de la empresa en forma inmediata, la información relacionada con claves y códigos de acceso a los computadores, cuando haya sido autorizado para ello.
- 17) Llevar un código de acceso o clave institucional, diferente al personal, al cual solamente se podrá ingresar para las actividades propias de su cargo.
- 18) Realizar oportunamente los informes que deba rendir en virtud de sus obligaciones.
- 19) Contestar decentemente el teléfono o celular y ser breve en su uso.
- 20) Cuidar con esmero las cosas e intereses de la empresa.
- 21) Mantener el cuerpo bien aseado, los dientes limpios, buen aliento, uñas cortas y sin esmalte, cabellos peinados, recogidos y preferiblemente cortos; si gusta usar bigote, mantenerlo acicalado.
- 22) Usar impecable y permanentemente el uniforme asignado y demás complementos.
- 23) Comunicar oportunamente al Empleador o a sus representantes las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
- 24) Cumplir cabalmente con las labores y las demás funciones que le sean asignadas.

## **CAPITULO XV** **PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y PARA** **LOS TRABAJADORES**

**ARTÍCULO 60° Se prohíbe a la empresa GISELLA TABORDA GUZMÁN ABOGADOS S.A.S.:**

1. 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 de Trabajo.
  - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta el de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos que la Ley las autorice.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancía o víveres en almacenes o proveerías que establezca el Empleador.



3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiere a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio.
6. Hacer o autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del Artículo 57 del Código Sustantivo de 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 se separen o sean separados del servicio.
9. 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.

10. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (Art. 59 C. S. T.).

**ARTÍCULO 61° Se prohíbe a los trabajadores de la empresa GISELLA TABORDA GUZMÁN ABOGADOS S.A.S.:**

- 1) Sustraer de las instalaciones de la empresa los útiles de trabajo o los elementos dados por la empresa para el cabal cumplimiento de las labores, sin permiso de sus superiores.
- 2) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
- 3) Consumir alcohol o fumar en los lugares de trabajo y/o durante el desarrollo de su jornada de trabajo.
- 4) Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los vigilantes.
- 5) Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del Empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
- 6) Llegar retrasado(a) al trabajo sin excusa suficiente o sin permiso del Empleador.
- 7) 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.



- 8) Hacer colectas, compraventas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda o negocios personales en los lugares de trabajo.
- 9) Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
- 10) Usar los útiles o herramientas suministradas por el Empleador en objetos o labores distintas del trabajo contratado.
- 11) Usar mientras se labora anillos, pulseras, relojes, cadenas, aretes y demás joyas o accesorios; como también cremas, perfumes o cualquier otro olor intenso que pudiera contaminar de manera desapercibida y/o accidental los alimentos y bebidas que se expendan en el establecimiento.
- 12) Entrar o salir de las instalaciones de la empresa **GISELLA TABORDA GUZMÁN ABOGADOS S.A.S.**, por sitios diferentes a los asignados para tal fin.
- 13) Ingresar o sacar de la empresa paquetes, bolsas u objetos similares y negarse a revelar o mostrar su contenido.
- 14) Dar información a terceros sobre volúmenes de recaudos de dineros, forma y días de pago de las nóminas, sitios de bodegas, horarios de movimientos, direcciones de los directivos y gerentes de la empresa o compañeros de trabajo o cualquier otra información que pueda poner en peligro la seguridad de los mismos. En todo caso, asumir una actitud honrada, discreta y confidencial en el manejo de dineros.
- 15) Recibir visitas de carácter personal en el trabajo o dentro de la empresa o permitir que extraños ingresen a ella por asuntos no relacionados estrictamente con el trabajo y especialmente en horas de trabajo.
- 16) Realizar cualquier trabajo o maniobra sin uso completo de los elementos de protección personal suministrados por la empresa, o sin verificar las medidas de higiene y/o seguridad establecidas para ello.
- 17) El manejo inadecuado del internet y del computador, especialmente para bajar música, archivos ajenos a la empresa o entrar a páginas de Redes Sociales (Flickr, Facebook, Twitter, Tumblr, Blog, Pinterest, Google+, etc.), chatear con amistades y para hacer tareas o tratar asuntos personales e ingresar a páginas pornográficas.
- 18) Las llamadas personales por celular o teléfono en horas de trabajo.
- 19) Llevarse información de la empresa a la terminación del contrato de trabajo, especialmente base de datos de clientes, recetas, listados de productos.
- 20) Mantener en las instalaciones de la empresa cualquier cosa que no pertenezca a esta, sin autorización expresa del Empleador.
- 21) Retener para sí: cosas, valores o dineros, recibidos para el Empleador.





- 22) Retener indebidamente cosas o dineros de los clientes.
- 23) Hacer compras o pagos sin autorización del Empleador.
- 24) Presentar cuentas de gastos ficticias.
- 25) Utilizar a los compañeros de trabajo en horas laborales para realizar actividades de carácter personal.
- 26) Solicitar préstamos o ayudas económicas a los clientes o proveedores de la empresa, aprovechándose de su cargo u oficio o aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita de la Gerencia de la empresa.
- 27) Guardar silencio o no reportar a los directivos y a la Gerencia en forma inmediata cualquier hecho grave que ponga en peligro la seguridad de las personas, bienes o finanzas de la empresa **GISELLA TABORDA GUZMÁN ABOGADOS S.A.S.**
- 28) Autorizar o ejecutar operaciones que afecten los intereses del Empleador o negociar bienes y/o mercancías del Empleador en provecho propio.
- 29) Cualquier actitud en los compromisos comerciales o en las relaciones sociales, que pueda afectar en forma nociva la reputación del Empleador.

## **CAPITULO XVI** **MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL** **Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN**

**ARTÍCULO 62°** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa **GISELLA TABORDA GUZMÁN ABOGADOS S.A.S.**, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueve 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 63°** En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa **GISELLA TABORDA GUZMÁN ABOGADOS S.A.S.**, 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 dialogo, 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 promuevan la vida



laboral conviviente;

- b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con las situaciones que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y;
- c. Examinar las conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

**ARTÍCULO 64°** 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 efectiva y naturaleza conciliatoria señalados por la ley para este procedimiento.

1. La empresa **GISELLA TABORDA GUZMÁN ABOGADOS S.A.S.**, tendrá un “**Comité de Convivencia Laboral**”, integrado por un representante de los trabajadores, designado mayoritariamente por ellos y; otro representante del Empleador o su delegado, con sus respectivos suplentes.
2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
  - a) Evaluar en cualquier tiempo la actividad 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 estime 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 la 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 tuvieran 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.
3. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá una vez cada dos meses (último día hábil del mes respectivo), designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse solicitudes de evolución 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.

4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y; en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
5. Si como resultado de la actuación del comité, este considerare 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.
6. 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.

## **CAPITULO XVII** **ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**ARTÍCULO 65°** La empresa **GISELLA TABORDA GUZMÁN ABOGADOS S.A.S.**, no impondrá a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento interno de trabajo o en el contrato de trabajo.

**ARTÍCULO 66°** Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- a) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres días.
- 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 suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
- c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses.
- d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

La imposición de multas no impide que la empresa **GISELLA TABORDA GUZMÁN ABOGADOS**



S.A.S., prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

**ARTÍCULO 67° Constituyen faltas graves:**

- 1) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
- 2) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- 3) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- 4) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

Las multas que se prevean, sólo pueden imponerse por retardos o faltas al trabajo, sin excusa suficiente.

Tales multas no pueden exceder de la quinta parte del salario de un día.

Cuando la sanción consista en suspensión del trabajo, ésta no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses, en caso de reincidencia de cualquier grado.

En ningún caso, las sanciones disciplinarias podrán consistir en penas corporales, ni en medidas lesivas de la dignidad del trabajador.

La tipificación de faltas graves o leves, puede realizarse libremente, siempre y cuando tales faltas no menoscaben el honor, la dignidad y los derechos mínimos de los trabajadores.

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

**ARTÍCULO 68°** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la empresa **GISELLA TABORDA GUZMÁN ABOGADOS S.A.S.**, a través de su representante legal, deberá oír al trabajador inculpado quien podrá estar asistido por dos compañeros de trabajo si así lo manifiesta. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (Art. 115 C. S. T.)

**ARTÍCULO 69°** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo.

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



**ARTÍCULO 70°** Los reclamos de los trabajadores se harán ante las personas que ocupe en la empresa **GISELLA TABORDA GUZMÁN ABOGADOS S.A.S.**, los cargos de: **Gerente, Abogado Líder y Administrador del Despacho**, quienes los oírán y resolverá en justicia y equidad, según el caso.

**ARTÍCULO 71°** Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse de quien consideren necesario para el ejercicio del derecho de petición.

**PARÁGRAFO.** En la empresa **GISELLA TABORDA GUZMÁN ABOGADOS S.A.S.**, no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

### **CAPITULO XX PUBLICACIONES**

**ARTÍCULO 72°** La empresa **GISELLA TABORDA GUZMÁN ABOGADOS S.A.S.**, publica éste Reglamento en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Al existir varios lugares de trabajo separados, la fijación se hace en cada uno de ellos. Con este Reglamento se fija la Circular informativa.

### **CAPITULO XXI VIGENCIA**

**ARTÍCULO 73°** El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior.

### **CAPITULO XXIII CLÁUSULAS INEFICACES**

**ARTÍCULO 74°** No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las Leyes y contratos individuales de trabajo, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

Cartagena, junio 12 de 2014

Dirección: Centro, Calle 35 N° 8B-05, Avenida Venezuela, Edificio Citibank, Oficina 7A.-

**GISELLA TABORDA GUZMÁN**  
C.C. N° 45.545.308 Expedida en Cartagena  
Gerente General