

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA COMISIÓN COLOMBIANA DE JURISTAS

CAPÍTULO I

Artículo 1º. El presente articulado es el Reglamento Interno de Trabajo establecido por la COMISIÓN COLOMBIANA DE JURISTAS (antes “Comisión Andina de Juristas Seccional Colombiana”), con Personería Jurídica según Resolución No. 1060 de agosto 18 de 1988, domiciliada en la Carrera 15A Bis N° 45-37.

Artículo 2º. A las disposiciones contenidas en el presente Reglamento quedan sometidos tanto la Comisión Colombiana de Juristas como todas y todos sus trabajadores.

Artículo 3º. Lo establecido en este Reglamento se considera incluido como parte de los contratos individuales de trabajo, salvo estipulaciones en contrario, que deben ser favorables a la trabajadora o al trabajador.

CAPITULO II

CONDICIONES PARA ASPIRACIÓN Y VINCULACIÓN LABORAL

Artículo 4º. Toda persona que aspire a trabajar en la COMISIÓN COLOMBIANA DE JURISTAS, en cualquier cargo, debe hacer la solicitud para ser registrada como aspirante, y acompañarla al menos de los siguientes documentos:

- a) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según el caso;
- b) Si es extranjera, cédula de extranjería o pasaporte con visado en caso de que esta sea requerida. Si es seleccionada y no tiene el permiso para trabajar en la actividad a la que aspira a ser contratada, deberá obtenerlos previamente a la formalización del contrato y a la iniciación de labores.
- c) También es necesario demostrar idoneidad profesional para el cargo al que aspira y superar las pruebas y entrevistas que, en cada caso, se establezcan.
- d) En armonía con la política de género de la CCJ, se solicitará a las y los aspirantes: (i) no incluir fotografías como parte de la hoja de vida, (ii) no incluir datos irrelevantes en el proceso de selección, v.gr. estado civil, número de hijas/os o personas a cargo.

La Comisión Colombiana de Juristas seleccionará a sus trabajadores basada únicamente en los méritos que resulten de los documentos aportados y de los resultados de las pruebas y entrevistas presentadas.

Si se trata de menores de 18 años necesitarán, adicionalmente, autorización escrita del Inspector del Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de estos, del Defensor de Familia.

La Comisión Colombiana de Juristas, en ningún caso, celebrará contratos de trabajo con menores de catorce (14) años.

Artículo 5º. De conformidad con lo establecido en el artículo anterior, cuando se requiera vincular personal, la Comisión Colombiana de Juristas efectuará las pruebas y entrevistas pertinentes que permitan verificar que la o el aspirante reúne los requisitos exigidos para el cargo.

Artículo 6º. Una vez realizados todos los procesos antes señalados, la persona que resulte seleccionada firmará el contrato individual de trabajo, que contiene implícitas o explícitas las disposiciones de este Reglamento, y recibirá una copia del mismo, de manera que se garantice su conocimiento.

Artículo 7º. El trabajador o la trabajadora de la Comisión Colombiana de Juristas velará, conjuntamente con los demás compañeros de trabajo y con las directivas de la Institución, por la integridad y conservación de todos los bienes, equipos y elementos de trabajo de la Comisión.

PERÍODO DE PRUEBA

Artículo 8º. La Comisión Colombiana de Juristas podrá estipular con la o el trabajador el período de prueba que tendrá por objeto apreciar, por parte de la Comisión, las aptitudes del trabajador, y por parte de esta o de este la conveniencia de las condiciones de trabajo.

Artículo 9º. El período de prueba será estipulado por escrito, en el contrato de trabajo: de lo contrario se entenderá que los servicios prestados desde la vinculación están regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

Artículo 10º. El período de prueba no será superior a dos (2) meses. En los contratos a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no será superior a la quinta (1/5) parte del término pactado como duración del contrato, sin que exceda de los dos (2) meses.

Cuando entre la Comisión Colombiana de Juristas y un trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, solo será válida la estipulación de período de prueba para el primer contrato.

Artículo 11º. 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 la trabajadora o el trabajador continúa al servicio de la Comisión Colombiana de

Juristas, con su consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho los servicios prestados se considerarán regulados por las normas generales del contrato de trabajo desde el inicio de dicho período. Las y los trabajadores en período de prueba gozarán, como mínimo, de todas las prestaciones que establece la ley.

CONTRATO DE APRENDIZAJE

Artículo 12º. La Comisión Colombiana de Juristas podrá contratar aprendices, dentro del marco legal establecido para ello y en las proporciones que la ley define, de acuerdo con su nómina y con las actividades a realizar.

Artículo 13º. El contrato de aprendizaje debe constar por escrito y contener, cuando menos, los siguientes puntos:

1. Nombre de la Comisión Colombiana de Juristas.
2. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
3. Obligaciones de la Comisión Colombiana de Juristas y de la o del aprendiz, así como los derechos de ésta y aquel.
4. Salario del aprendiz y escala del aumento durante el cumplimiento del contrato.
5. Condiciones de trabajo, duración, vacaciones y períodos de estudios.
6. Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato, y
7. Firma de los contratantes o de sus representantes.

Artículo 14º. En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de estos, la Comisión Colombiana de Juristas, se ceñirá a lo prescrito por la legislación vigente para cada caso.

CAPÍTULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

Artículo 15º. Las y los trabajadores que se contraten para labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la Comisión Colombiana de Juristas se considerarán como ***trabajadores accidentales o transitorios***. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos.

CAPÍTULO IV

HORARIO DE TRABAJO

Artículo 16º. Las horas de entrada y salida de las y los trabajadores de la Comisión Colombiana de Juristas son las que se establecen a continuación:

Días laborales de:

Lunes a Viernes

Hora de entrada: 8:30 a.m.
Hora de salida: 5:30 p.m.
Hora de almuerzo: entre 12:00 m y 2:00 p.m.

Parágrafo 1.: La jornada de trabajo es continua, con un lapso de una hora para almorzar, por turnos que serán establecidos por la administración dentro del período definido en este artículo.

CAPÍTULO V

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

Artículo 17º. El trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 6:00 p.m. El trabajo nocturno es el comprendido entre las 6:00 p.m. y las 6:00 a.m.

Artículo 18º. El trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y, en todo caso, el que excede la máxima jornada laboral legal.

Artículo 19º. El trabajo suplementario o de horas extras solo podrá efectuarse, a excepción de lo señalado en el artículo 163 del C.S.T., en horas diurnas, cuando la Comisión Colombiana de Juristas lo considere necesario y previa autorización expresa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o de una autoridad delegada por este.

Artículo 20º. Tasas y liquidación de recargos:

La tasa y liquidación de los recargos, si llegan a producirse se hará de conformidad con lo establecido en el CST

Artículo 21º. El pago del trabajo suplementario o de horas extras, de recargos por trabajo nocturno, se efectuará junto con el salario del período siguiente.

Parágrafo: Los trabajadores de confianza de la Comisión Colombiana de Juristas no causarán recargos por horas extras o nocturnas cuando por necesidades del trabajo se prolongue su jornada, en virtud de su categoría.

CAPÍTULO VI

DÍAS DE DESCANSO

Artículo 22º. Serán de descanso obligatorio remunerado los domingos y días de fiesta que son reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

Parágrafo 1: Las prestaciones y derechos que para las y los trabajadores origine el trabajo en días festivos se reconocerán con respecto al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.

Parágrafo 2: Cuando la jornada de trabajo que se convenga entre la Comisión Colombiana de Juristas y la o el trabajador, por días u horas, no aplique la prestación del servicio en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

Parágrafo 3: Aviso sobre trabajo dominical: Cuando exista la necesidad de trabajos habituales en domingo, la Comisión Colombiana de Juristas fijará en lugar visible para todos los trabajadores, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas del descanso compensatorio.

Artículo 23º. La Comisión Colombiana de Juristas puede convenir con sus trabajadores la suspensión del trabajo un día ordinario laboral o de fiesta no determinada en la Ley 51 de diciembre 22 de 1.983, estableciendo el pago del mismo o la compensación con otro día hábil. En cualquier otro caso, a excepción de un fallo arbitral, deberá pagar el día como si se hubiese laborado.

VACACIONES

Artículo 24º. Los trabajadores que hayan prestado sus servicios un (1) año continuado a la Comisión Colombiana de Juristas, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

Artículo 25º. La época de vacaciones será programada por la Comisión Colombiana de Juristas, a más tardar dentro del año siguiente y serán concedidas y anunciadas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. La Comisión Colombiana de Juristas dará a conocer al trabajador la fecha en que se le concederán las vacaciones, con quince (15) días de anticipación.

Artículo 26º. Si a causa del servicio en la Comisión Colombiana de Juristas se presenta una interrupción injustificada en las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

Artículo 27º. Está prohibido compensar las vacaciones en dinero. Sin embargo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas y en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria. Cuando el contrato individual de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de sus vacaciones, se tendrá como base, para liquidarlas y cancelarlas con la liquidación correspondiente, el último salario devengado por el trabajador.

Artículo 28º. En todo caso, el trabajador gozará anualmente por lo menos de seis (6) días hábiles continuos, de vacaciones, que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por tres (3) años. En el caso de los trabajadores técnicos, especializados y de confianza, esta acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años.

Artículo 29º. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario devengado por él, al momento de empezar a disfrutarlas.

Artículo 30º. La Comisión Colombiana de Juristas llevará un registro de vacaciones en el que anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, la fecha en que toma vacaciones, fecha en que las termina y la remuneración de las mismas.

Parágrafo: En los contratos a término fijo a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones, en proporción al tiempo laborado, cualquiera que este sea.

PERMISOS

Artículo 31º. La Comisión Colombiana de Juristas concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para concurrir al servicio médico correspondiente, para asistir al entierro de sus compañeros previo aviso oportuno y siempre que el número que se ausente no sea tal que perjudique el normal funcionamiento de la Comisión Colombiana de Juristas. Además de estos casos, en los demás que la ley establece.

Artículo 32º. La concesión de los permisos mencionados estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. Todo permiso debe ser tramitado por escrito y sustentado correctamente.
2. Corresponde al Director y a los Subdirectores conceder los permisos a todo el personal de la Comisión Colombiana de Juristas. En todo caso deberá informarse a la Gerencia quien podrá hacer observaciones sobre el momento para el disfrute del permiso en interés de la correcta y eficiente prestación de los servicios de la Comisión.
3. La Gerencia debe otorgar el Vo. Bo. a todas las novedades que impliquen incapacidad o calamidad doméstica.
4. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad de aviso puede ser anterior o posterior al hecho que la constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias.

5. En caso de entierro de compañeros, el aviso puede ser hasta de un día de anticipación y el permiso se concederá hasta al diez por ciento (10%) de los trabajadores.
6. 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 en tiempo igual de trabajo efectivo, en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción de la Comisión Colombiana de Juristas.

CAPÍTULO VII

SALARIO MÍNIMO CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGO Y PERÍODOS QUE LO REGULAN

Artículo 33º. Formas y Libertad de estipulación:

1. La Comisión Colombiana de Juristas y la o el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, como por unidad de tiempo, por obra o a destajo, así como sus tareas, pero siempre respetando el salario mínimo legal o el pactado en la Comisión, si existe, o el fijado en fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, artículos 13, 14, 16, 21 y 340 y demás normas concordantes, cuando la o 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 dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.
3. En ningún caso el salario integral será inferior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Comisión Colombiana de Juristas, que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.
4. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente o de impuestos.
5. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad Social, ni de los aportes al SENA, I.C.B.F. y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de los aportes a estas tres últimas entidades, estos se disminuirán en un treinta por ciento (30%).
6. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta la fecha de esa determinación, sin que por ello se entienda terminado el contrato individual de trabajo suscrito con la Comisión Colombiana de Juristas.

Artículo 34º. Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo el salario estipulado por períodos mayores. Así lo considerará la Comisión Colombiana de Juristas en sus modalidades de contratación.

Artículo 35º. Salvo acuerdo escrito de la o el trabajador con la Comisión Colombiana de Juristas, el pago de los salarios se hará donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después de que este cese. Si existe acuerdo previo con los trabajadores, puede hacerse por medio de una cuenta de nómina, suscrita individualmente con una entidad financiera y que no generará gravámenes adicionales al trabajador. Los períodos de pago serán: quincenas vencidas y los días de pago de cada quincena serán el diez (10) y veinticinco (25) de cada mes; mensualidades vencidas y el día de pago será el veinticinco (25) de cada mes. Sin embargo, podrán pactarse fechas distintas para el pago de los salarios, sin que los períodos puedan exceder de una mensualidad.

Artículo 36º. El salario podrá pagarse personalmente al trabajador o a la persona que por escrito ella o él autorice, así:

1. El salario en dinero se pagará por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no será superior a una semana y, en el caso de los sueldos, no será superior a un mes.
2. El pago de trabajos suplementarios o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno se efectuará junto con el salario ordinario del período en que se han causado o, a más tardar, en el período siguiente.

CAPÍTULO VIII

SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO, NORMAS SOBRE HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Artículo 37º. Es obligación de la Comisión Colombiana de Juristas velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo.

Artículo 38º. Las y los trabajadores de la Comisión Colombiana de Juristas, sin excepción, serán afiliados al Sistema General de Seguridad Social en Salud, Pensiones y Riesgos Profesionales, respetando la voluntad de afiliación que manifiesten frente a la EPS o el Fondo Administrador de Pensiones y Cesantías de su preferencia. En caso de no – afiliación, los gastos por servicios médicos que cause el trabajador, estarán a cargo de la Comisión Colombiana de Juristas, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

Artículo 39º. También es obligación de la Comisión Colombiana de Juristas el garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes de

protección en riesgos profesionales y la ejecución de un programa de salud ocupacional con el objeto de velar por la protección integral de la o el trabajador.

Artículo 40º. Todo trabajador, dentro del mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al superior inmediato o a la Gerencia de la Comisión Colombiana de Juristas. Adicionalmente, solicitará asistencia médica de manera que se le practiquen los exámenes necesarios para determinar el tratamiento médico a seguir y si está o no en capacidad de realizar su trabajo. Si el trabajador no da aviso dentro del término indicado o no se somete al examen médico mencionado, 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 o someterse al examen médico en la oportunidad debida.

Artículo 41º. Las y los trabajadores de la Comisión Colombiana de Juristas deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que él ordene, en los casos respectivos. El trabajador que sin justa causa se niegue a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esta negativa.

Artículo 42º. Las y los trabajadores de la Comisión Colombiana de Juristas deberán someterse a todas las medidas de Higiene y Seguridad Industrial establecidas por la Comisión Colombiana de Juristas, en concordancia con lo que prescriben las autoridades del ramo en general, y en particular a los programas que se orientan a la prevención de enfermedades y riesgos profesionales en el manejo de máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo, para evitar accidentes en el mismo.

Parágrafo: El grave incumplimiento por parte de la o el 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 ocupacional de la Comisión Colombiana de Juristas, que le hayan sido comunicados por escrito, facultará a esta para dar por terminado el contrato individual de trabajo por justa causa, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, respetando el derecho de defensa.

Artículo 43º. En caso de accidente de trabajo, la Gerencia ordenará inmediatamente la prestación de primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que considere necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente acaecido.

Artículo 44º. En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador le comunicará al superior respectivo o a la Gerencia de la Comisión Colombiana de Juristas, o a quien haga sus veces, para que estos proporcionen los primeros auxilios y se encarguen de remitirlo a un centro de asistencia médica para que reciba el tratamiento necesario. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad, si la hubiere.

Artículo 45º. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deben llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deben en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que para este efecto se expida.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en coordinación con el Ministerio de Salud, establecerá las reglas a las cuales debe ajustarse el proceso de remisión de esta información.

Artículo 46º. En todo caso, en lo referente a los puntos que se tratan en este capítulo, tanto la Comisión Colombiana de Juristas como sus trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del C.S.T. y a la Resolución 1016 de 1989. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1.994, legislación vigente sobre salud ocupacional, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales y reglamentarios pertinentes, y las que le sean concordantes.

Artículo 47º. La Comisión Colombiana de Juristas no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o que haya ocurrido por culpa grave de la víctima, pues solo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

CAPÍTULO IX

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

Artículo 48º. Las y los trabajadores de la Comisión Colombiana de Juristas tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a sus superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo.
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones 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 Comisión Colombiana de Juristas.
5. Ejecutar las labores que se le confíen, con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
6. Hacer las observaciones, reclamos, solicitudes a que haya lugar por conducto de su respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. Ser veraz en todo caso.
8. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, respetando su verdadera intención, que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Comisión Colombiana de Juristas 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 donde debe desempeñar las labores.

Parágrafo: Las y los trabajadores de la Comisión Colombiana de Juristas no pueden ser agentes de la autoridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la selección del personal de la policía, ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacerles dádivas.

CAPÍTULO X

ORDEN JERÁRQUICO

Artículo 49º. El orden jerárquico, de acuerdo con los cargos existentes en la Comisión Colombiana de Juristas, es el siguiente:

- *Asamblea General
- *Consejo Directivo
- *Dirección
- *Subdirecciones
- *Gerencia de Planeación, Administración y Finanzas (Gerencia).
- *Coordinaciones

Parágrafo: La Dirección de la Comisión Colombiana de Juristas será la responsable de decidir las sanciones a que haya lugar, de acuerdo con el procedimiento establecido en este reglamento. Podrá, de acuerdo con las circunstancias, delegar esta responsabilidad en alguno de los otros cargos.

CAPÍTULO XI

OBLIGACIONES ESPECIALES DE LA COMISIÓN COLOMBIANA DE JURISTAS Y DE LOS TRABAJADORES

Artículo 50º. Son obligaciones especiales de la Comisión Colombiana de Juristas:

1. Poner a disposición de las y los trabajadores 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 profesionales, de manera que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en casos de accidente o enfermedad. Para este efecto, la Comisión garantizará la existencia de una enfermería o botiquín, según la reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en el contrato individual de trabajo, en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto por la dignidad personal de a o el trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder a la o el trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el capítulo VI de este Reglamento.
7. Dar a la o el trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación donde conste el tiempo de servicio, índole de la labor, salario devengado e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular si al ingreso o durante su permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador elude, bajo su responsabilidad, dificulta o dilata el examen cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, pese a haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar a la o el trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio 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 patrono le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos de su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los familiares que con él conviven.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores, que ordena la ley.
10. Conceder a los trabajadores que estén en período de lactancia, los descansos ordenados por el C.S.T.
11. Conservar el puesto de trabajo 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 la Comisión Colombiana de Juristas comunique a la trabajadora en tales

descansos o cuando acuda a un preaviso y éste expire durante los descansos o licencias mencionados.

12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplea, 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 su cargo, la Comisión Colombiana de Juristas 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 General de Seguridad Social Integral, suministrarle cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa.

Artículo 51º. Son obligaciones especiales de la o el trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de este reglamento y acatar las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Comisión Colombiana de Juristas 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 Comisión Colombiana de Juristas. Esto no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato de trabajo o de las normas legales de trabajo, ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que le haya facilitado la Comisión Colombiana de Juristas y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Promover un ambiente laboral libre de discriminaciones y no incurrir en actitudes y prácticas de acoso laboral y acoso y violencia sexuales hacia sus colegas y las personas con las cuales se relaciona en el marco de sus actividades profesionales.
6. Comunicar oportunamente a la Comisión Colombiana de Juristas las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
7. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecte o amenace las personas o las cosas de la Comisión Colombiana de Juristas.
8. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico, la Comisión Colombiana de Juristas o por las autoridades del ramo, con suma diligencia y cuidado en las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
9. Registrar en las oficinas de la Comisión Colombiana de Juristas su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.

10. Cumplir con responsabilidad y eficiencia la jornada laboral, el horario de trabajo y las funciones del cargo.
11. Defender el patrimonio cultural, moral, espiritual, artístico, científico y económico de la Comisión Colombiana de Juristas.
12. Contribuir en la formación integral de los otros funcionarios.
13. Atender las consultas de otros funcionarios.
14. Asesorar a otros funcionarios en las áreas de su conocimiento, cuando ello se requiera.
15. Contribuir a la marcha normal de la Comisión Colombiana de Juristas y al mejoramiento de sus áreas.
16. Asistir a reuniones convocadas por los superiores.
17. Respetar la integridad personal y los derechos de los demás funcionarios.

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA COMISIÓN COLOMBIANA DE JURISTAS Y LAS Y LOS TRABAJADORES

Artículo 52º. Se prohíbe a la Comisión Colombiana de Juristas:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a sus trabajadores, sin su autorización previa para cada caso, y sin mandamiento judicial, con excepción de los que realicen las entidades que cuenten con autorización legal y expresa y en la forma en que la ley lo determine.
2. Obligar de cualquier forma a los trabajadores a comprar víveres o mercancías en almacenes que establezca la Comisión Colombiana de Juristas.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarle o impedirle el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del artículo 57 del C.S.T., signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de “listas negras”, cualquiera sea la modalidad que se utilice, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que sean separados del servicio.
7. La Comisión Colombiana de Juristas se compromete a no cerrar intempestivamente sus actividades. En caso de que las entidades que financian sus actividades dejen de patrocinarla, lo comunicará inmediatamente a los trabajadores afectados, para convenir con ellos la forma de su desvinculación y la indemnización que corresponda, salvo en los casos de fuerza mayor.
8. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones, desde la fecha de su presentación y durante los términos legales establecidos para las etapas de arreglo del conflicto.

9. Efectuar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores, o que ofenda la dignidad.

Artículo 53º. Se prohíbe a las y los trabajadores de la Comisión Colombiana de Juristas:

1. Sustraer del establecimiento los útiles de trabajo, materias primas o productos elaborados, sin permiso de la Comisión Colombiana de Juristas.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos 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 Comisión Colombiana de Juristas, excepto en los casos de huelga, en los cuales debe abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo, excitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.
6. Usar los útiles o herramientas suministrados por la Comisión Colombiana de Juristas, en objetos distintos del trabajo contratado, salvo autorización del superior inmediato.
7. Comunicar a terceros información que contenga su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda causar perjuicios a la Comisión Colombiana de Juristas.
8. Realizar cualquier tipo de ventas, sin autorización previa.

CAPÍTULO XII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 54º. La Comisión Colombiana de Juristas no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el presente reglamento, en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato individual de trabajo, según sea el caso.

Artículo 55º. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y las correspondientes sanciones disciplinarias, así:

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Comisión Colombiana de Juristas implica, por primera vez, multa de la décima (1/10) parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta (1/5) parte del salario de un día.
2. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica, por primera vez amonestación y por segunda vez, amonestación escrita.

Artículo 56º. Constituyen faltas graves:

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente, por tercera vez.
2. La no asistencia puntual al trabajo, sin excusa suficiente a juicio de EL EMPLEADOR, por más de dos veces dentro de un mismo mes. La falta total del trabajador a sus labores durante el día, sin excusa suficiente, así sea por una sola vez.
3. La violación por parte del trabajador de cualquiera de las restantes obligaciones contractuales o reglamentarias, por tercera vez.

Parágrafo: La imposición de multas no impide que la Comisión Colombiana de Juristas 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 de la Comisión Colombiana de Juristas que cumplan sus obligaciones de la manera más puntual y eficiente.

CAPITULO XIII

PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMA DE APLICACIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 57º. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la Comisión Colombiana de Juristas deberá escuchar a la o al trabajador inculpado directamente y si este es sindicalizado, podrá ser asistido por dos (2) representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se podrá hacer acompañar de un compañero de trabajo o de un miembro de una organización sindical de tercer grado. Siempre se dejará constancia escrita de los hechos y de las decisiones de la Comisión Colombiana de Juristas de imponer o no la sanción definitiva.

Artículo 58º. La audiencia de descargos se realizará ante la Gerencia o ante quien la dirección decida. En interés de la verdad y la justicia, los subdirectores podrán participar por derecho propio en las audiencias de descargos de los trabajadores bajo su dependencia. La decisión sobre la sanción corresponde tomarla a la persona que recibe los descargos.

Artículo 59º. La decisión de sancionar disciplinariamente, tomada conforme a lo previsto en el artículo anterior, puede ser reconsiderada dentro de los tres (3) días siguientes, de oficio o a petición del interesado, por la o el Director de la Comisión Colombiana de Juristas. La decisión que este tome será definitiva.

Artículo 60º. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el artículo anterior.

CAPÍTULO XIV

RECLAMOS: TRÁMITE

Artículo 61º. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona o personas que tengan a su cargo la actividad que genera el reclamo o su inmediata suspensión. Si no fuere atendido por este o no se sienta conforme con su decisión, la o el trabajador podrá hacer reclamo ante el inmediato superior de quien lo atendió, hasta agotar las instancias existentes.

Artículo 62º. Se deja claramente establecido que para efecto de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato al que se encuentren afiliados o de una organización sindical de tercer grado.

CAPÍTULO XV

PUBLICACIONES

Artículo 63º. La Comisión Colombiana de Juristas publicará, dentro de los quince (15) días siguientes a la notificación de la resolución aprobatoria, el presente Reglamento en el lugar de trabajo, mediante fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Con este Reglamento se publicará su resolución aprobatoria.

CAPÍTULO XVI

VIGENCIA

Artículo 64º. El presente reglamento entrará en rigor ocho (8) días después de su publicación, hecha en la forma prescrita en el artículo anterior.

CAPÍTULO XVII

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 65º. Desde la fecha en que entre en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del Reglamento que antes de esta fecha haya tenido la Comisión Colombiana de Juristas.

CAPÍTULO XVIII

CLÁUSULAS INEFICACES

Artículo 66º. 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 sustituirán las disposiciones del Reglamento en cuanto sean más favorables al trabajador.

CAPITULO XIX

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTICULO 67º. Definición y modalidades de acoso laboral. De conformidad con lo establecido en la ley 1010 de 2006, se entiende por acoso laboral la definición contenida en el Artículo 2º, según el cual *“... se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”*.

En el contexto del inciso primero del artículo transcrito, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. **Maltrato laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como trabajadora o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. **Persecución laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia de la trabajadora o del trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. **Discriminación laboral:** todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. **Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para la o el trabajador (a) o empleada (o). Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio de la o el trabajador.
6. **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad de la o el trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para la o el trabajador.

ARTÍCULO 68º. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la CCJ constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia respetuosa de las personas, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral en la CCJ y el buen ambiente y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 69º. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la CCJ ha previsto los siguientes mecanismos de prevención:

1. Información a las y 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 la constituyen, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Creación de espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de la vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la CCJ.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, con el fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan una vida laboral de convivencia;
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones laborales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos, y
 - 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 CCJ para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 70º. Para los efectos relacionados con la búsqueda de una sana convivencia laboral tanto como de la búsqueda de soluciones en eventuales 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:

1. La CCJ tendrá en un Comité de Convivencia conformado por ocho (8) personas, cuatro (4) principales y cuatro (4) suplentes, designadas con los votos de la mayoría de los miembros de su respectivo equipo de trabajo, o por designación del Consejo Directivo para un periodo de veinticuatro (24) meses, así:
 - a. una persona representante del equipo operativo,

- b. una persona representante del equipo administrativo,
- c. dos personas designadas por el Consejo Directivo de la Comisión Colombiana de Juristas, como entidad empleadora. En caso de que el Consejo Directivo no haga una designación diferente, el fiscal de la entidad será una de las dos personas.

PARÁGRAFO PRIMERO: las y los estudiantes que trabajan como auxiliares de medio tiempo en la Comisión Colombiana de Juristas podrán participar como electores de la persona representante del equipo operativo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: quienes trabajan por contrato en los proyectos especiales que, por no tener personería jurídica, son administrados por la Comisión Colombiana de Juristas, como lo son en este momento la Coordinación Colombia Europa Estados Unidos y la Alianza de Organizaciones Sociales y Afines, podrán participar como electores de la persona representante del equipo administrativo.

2. Este Comité tendrá funciones de asesoría a la Administración de la Comisión Colombiana de Juristas en materia de obtener y mantener una armonía laboral, así como también cuando se trate de resolver controversias puntuales de acoso laboral, para lo cual formulará recomendaciones a la Directora o el Director de la entidad, a menos que esta o este sean sujetos pasivos de una queja, caso en el cual el Comité presentará sus recomendaciones al Consejo Directivo.
3. El Comité no podrá exceder el término de tres (3) meses para producir sus recomendaciones, a partir de la fecha en la cual ha acometido el estudio y análisis del caso específico.
4. En ejercicio de sus funciones, el Comité de Convivencia realizará las siguientes actividades:
 - a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la CCJ en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a la Dirección (o al Consejo Directivo, cuando la Directora o el Director estén implicados), las sugerencias y consideraciones que estime necesarias.
 - b. 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.
 - c. Formular a la Dirección las recomendaciones que estime pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral de convivencia en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que lo ameriten. Se considera falta grave la violación de la confidencialidad.
 - d. Hacer las sugerencias que considere necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la CCJ.

- e. Asesorar a la Dirección en la atención de las conminaciones preventivas que formulen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2º del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que estime pertinentes.
 - f. Las demás actividades inherentes a las funciones anteriores y relacionadas con lo preceptuado en la Ley laboral para estos temas, especialmente lo preceptuado por la Ley 1010 de 2006 y las normas que la adicionen, reformen o complementen.
 - g. Comité de Ética: Tomando en consideración que hay temas comunes entre el Comité de Ética y el Comité de Convivencia, la Asamblea de la Comisión Colombiana de Juristas ha considerado conveniente que haya un solo comité que se encargue de los dos temas.
5. El Comité de Convivencia se reunirá ordinariamente con una periodicidad trimestral, o en cualquier momento por citación de alguna o alguno de sus miembros que haya recibido una queja.
 6. Recibidas por cualquiera de los miembros del Comité, siempre con carácter confidencial, las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, procederá a informar al respecto a la Dirección, luego de lo cual, y en coordinación con esta, procederá a examinar la situación presentada, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas. Finalmente, formulará a la Dirección las recomendaciones que estime indispensables. Cuando la queja se refiera a la Dirección, el Comité informará al respecto al Consejo Directivo, con el cual coordinará su actuación, y ante el cual formulará sus recomendaciones.
 7. Si como resultado de la actuación, el Comité considera prudente adoptar medidas disciplinarias, igualmente formulará la correspondiente recomendación a la Dirección (o al Consejo Directivo, si la Dirección es materia de la queja), quien adelantará el procedimiento que corresponda de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en los artículos 57 a 60 del presente reglamento.
 8. En todo caso el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide ni 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.

Bogotá D.C. Carrera 15A Bis N° 45-37
Abril de 2017.

C.C.
Representante Legal

CONTENIDO

CAPÍTULO I	1
CAPITULO II	1
CONDICIONES PARA ASPIRACIÓN Y VINCULACIÓN LABORAL.....	1
PERIODO DE PRUEBA	2
CONTRATO DE APRENDIZAJE	3
CAPÍTULO III	3
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS	3
CAPÍTULO IV	3
HORARIO DE TRABAJO	3
CAPÍTULO V	4
HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO	4
CAPÍTULO VI	4
DÍAS DE DESCANSO	4
VACACIONES	5
PERMISOS.....	6
CAPÍTULO VII	7
SALARIO MÍNIMO CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGO Y PERÍODOS QUE LO REGULAN.....	7
CAPÍTULO VIII	8
SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO, NORMAS SOBRE	8
HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN E L TRABAJO	8
CAPÍTULO IX	10
PRESCRIPCIONES DE ORDEN	10
CAPÍTULO X	11
ORDEN JERÁRQUICO	11
CAPÍTULO XI	12
OBLIGACIONES ESPECIALES DE LA COMISIÓN COLOMBIANA DE JURISTAS Y DE LOS TRABAJADORES	12

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA COMISIÓN COLOMBIANA DE JURISTAS Y LOS TRABAJADORES	14
CAPÍTULO XII	15
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS	15
PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMA DE APLICACIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS	16
CAPÍTULO XIV	17
RECLAMOS: TRÁMITE.....	17
CAPÍTULO XV	17
PUBLICACIONES.....	17
CAPÍTULO XVI.....	17
VIGENCIA.....	17
CAPÍTULO XVII.....	17
DISPOSICIONES FINALES.....	17
CAPÍTULO XVIII.....	17
CLÁUSULAS INEFICACES	17
CAPITULO XIX	18
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN.....	18