

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA COMISIÓN COLOMBIANA DE JURISTAS

CAPÍTULO I

Artículo 1º. El presente articulado es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la COMISIÓN COLOMBIANA DE JURISTAS, corporación sin ánimo de lucro con Personería Jurídica según Resolución No. 1060 de agosto 18 de 1988, domiciliada en Bogotá D.C. 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 las personas trabajadoras.

Artículo 3º. Lo establecido en este Reglamento se considera incluido como parte de los contratos individuales de trabajo, salvo estipulaciones en contrario que, en todo caso, sólo puede ser más favorable a la persona trabajadora.

CAPÍTULO 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, hijos o personas a cargo.

La Comisión Colombiana de Juristas seleccionará a sus trabajadores y trabajadoras 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 personas 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 personas menores de catorce (14) años.

Parágrafo Primero: La Comisión Colombiana de Juristas podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no al aspirante. Sin embargo, no podrá exigir como requisito de ingreso, ni durante la vigencia del contrato la libreta militar ni la prueba de embarazo, solo que se trate de actividades catalogadas como incompatibles con tal condición, así como tampoco el examen del VIH o documentos o certificaciones que contengan datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tengan, orientación sexual, religión que profesan o al partido político al cual pertenezca.

Parágrafo Segundo: La solicitud de empleo y la presentación de los documentos anteriormente mencionados no implica compromiso alguno por parte de la Comisión Colombiana de Juristas de contratar al aspirante; por lo tanto, queda entendido que, si no es admitido, no tendrá derecho a reclamos de ninguna naturaleza ni a exigir explicación alguna sobre tal determinación.

Parágrafo Tercero: El aporte de la información y todo tipo de anexos implica por parte del aspirante la declaración de autenticidad de los documentos y su consentimiento para que sean verificados.

Parágrafo Cuarto: Autorización de tratamiento de datos personales y política e información personal. La persona trabajadora autoriza de manera previa, explícita, inequívoca e informada a la Comisión Colombiana de Juristas para que, en cumplimiento del proceso de vinculación, recolecte y trate sus datos personales con fines laborales por el tiempo que sea necesario o el máximo legal permitido. Esta autorización comprende la información que suministra verbalmente o por escrito con ocasión de los procesos de selección y durante su vinculación como persona trabajadora. Por lo tanto, la Comisión Colombiana de Juristas podrá realizar todos los usos necesarios para alcanzar dicha finalidad laboral.

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. La persona 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 persona trabajadora el período de prueba que tendrá por objeto apreciar, por parte de la Comisión, las aptitudes de la persona trabajadora, y por parte de esta 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 una persona trabajadora 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 persona trabajadora 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 personas trabajadoras 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.

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 Comisión Colombiana de

Juristas, 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.

El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicualificadas 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 personas trabajadoras aprendices del SENA.

En lo que versa a estudiantes universitarios, se podrán suscribir convenios para la realización de pasantías y/o practicas validas como opción de grado, conforme con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del estudiante universitario deberá guardar relación con su formación académica, y el inicio de este ejercicio estará supeditado a la suscripción del convenio.

La Comisión Colombiana de Juristas priorizara la vinculación de aprendices SENA.

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/recesos 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 y lo dispuesto por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.

CAPÍTULO III

TRABAJO OCASIONAL, ACCIDENTAL O TRANSITORIO

Artículo 15º. Las personas trabajadoras 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 **personas trabajadoras accidentales o transitorias**. Estas personas trabajadoras tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos.

CAPÍTULO IV

OTRAS MODALIDADES PRESTACIÓN DEL SERVICIO

Artículo 16º. Teletrabajo. Incorpórese al Reglamento Interno de Trabajo vigente en la Comisión Colombiana de Juristas, las siguientes disposiciones relacionadas con el teletrabajo.

Teletrabajo: El teletrabajo, constituye una modalidad de trabajo en la Comisión Colombiana de Juristas, libremente determinada por esta y consistente en la prestación del servicio a la Comisión Colombiana de Juristas, en el marco de una relación laboral con esta, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre la persona trabajadora y la Comisión Colombiana de Juristas sin requerirse la presencia física de la persona trabajadora en la sede de la Comisión Colombiana de Juristas.

Teletrabajadora: Es persona teletrabajadora quien, teniendo vínculo laboral con la Comisión Colombiana de Juristas de conformidad con la legislación vigente, preste sus servicios a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de las sedes de la Comisión Colombiana de Juristas en una de las siguientes modalidades:

- **Autónomas:** Las que por convenio con la Comisión Colombiana de Juristas prestan sus servicios permanentemente de forma remota, utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, y ocasionalmente, previo requerimiento de la Comisión Colombiana de Juristas, asisten a las sedes de ésta a prestar el servicio.
- **Suplementarias:** Las que, por convenio con la Comisión Colombiana de Juristas, prestan sus servicios de forma remota, parcialmente durante la semana o el mes, utilizando las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, pero que el resto de los días de la semana o el mes, desempeñan sus funciones en las sedes de la Comisión Colombiana de Juristas o en sedes de terceros por disposición de ésta.

Parágrafo primero: La Comisión Colombiana de Juristas cuenta con una política de teletrabajo, en la cual se detalla de manera específica y minuciosa los criterios y presupuestos que permiten esta modalidad de prestación del servicio.

Parágrafo segundo: Para efectos del presente reglamento, no son personas teletrabajadoras aquellas que por, disposición del empleador, prestan sus servicios en la sede propia y/o de un tercero.

Artículo 17º. Trabajo en casa. Es una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral. En virtud de la condición excepcional, es la habilitación que se

brinda a la persona trabajadora para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que la persona trabajadora pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Parágrafo Primero: La habilitación del trabajo en casa implica que se mantenga la facultad subordinante del empleador, junto con la potestad de supervisión de las labores de la persona trabajadora. Permanecerán todas las obligaciones, derechos y deberes derivados de la prestación personal del servicio.

Parágrafo Segundo: A las personas trabajadoras que ganen hasta dos (2) veces el salario mínimo mensual legal vigente y que se les reconozca el auxilio de transporte, durante el tiempo que presten sus servicios bajo la habilitación de trabajo en casa, se le reconocerá este pago a título de auxilio de conectividad digital. Mientras esté vigente el empleador deberá reconocer el valor establecido para el auxilio de transporte como auxilio de conectividad.

Parágrafo tercero. La persona trabajadora continuará disfrutando de los mismos derechos y garantías que rigen su relación laboral, entre otras, las que regulan la jornada laboral, horas extras, trabajo nocturno, dominicales y festivos, descansos dentro de la jornada laboral, derechos de asociación y negociación sindical y en general todos los beneficios a que tenga derecho en el marco de la respectiva relación laboral.

Parágrafo cuarto. Para dar inicio a esta habilitación, el empleador deberá notificar por escrito a la persona trabajadora acerca de la habilitación de trabajo en casa, y en dicha comunicación se indicará el periodo de tiempo que la persona trabajadora estará laborando bajo esta habilitación.

CAPÍTULO V HORARIO DE TRABAJO

Artículo 18º. La jornada laboral definida entre las partes será de cuarenta (40) horas semanales.

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

Días laborales de:	lunes a sábado
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 Primero.: La jornada de trabajo es continua, con un lapso de una hora para

almorzar; para el caso de la Recepción, que por la naturaleza del cargo se requiere que permanezca una persona allí permanentemente durante el horario de trabajo, se deben establecer los turnos para la toma del almuerzo y las personas que realizarán su reemplazo por parte de la gerencia dentro del período definido en este artículo.

Parágrafo Segundo: Para el cumplimiento de este artículo, la CCJ permite de manera discrecional en el caso específico de las personas teletrabajadoras, que estos de forma autónoma establezcan el cumplimiento de la jornada laboral de manera flexible durante los días laborales de la semana, sin que esta exceda de las cuarenta (40) horas.

CAPÍTULO VI

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

Artículo 19º. El trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 9:00 p.m. El trabajo nocturno es el comprendido entre las 9:00 p.m. y las 6:00 a.m.

Artículo 20º. 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 21º. La Comisión Colombiana de Juristas no tiene contemplado el trabajo en jornada suplementaria, habida cuenta que, las funciones provistas a cada uno de los cargos se permiten solventar en la jornada de trabajo convenida entre las partes, sin embargo, el límite máximo de horas de trabajo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, puede ser elevado por orden del empleador y sin permiso del Ministerio del Trabajo por razón de fuerza mayor, caso fortuito, y/o de ocurrir algún accidente, o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse, pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal de la organización sufra una perturbación grave.

La Comisión Colombiana de Juristas debe anotar en un registro ciñéndose a las indicaciones anotadas en el artículo anterior, las horas extraordinarias efectuadas de conformidad con el presente artículo.

Artículo 22º. Tasas y liquidación de recargos. La tasa y liquidación de los recargos, si llegaran a producirse se hará de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 23º. El pago del trabajo suplementario o de horas extras, de recargos por trabajo nocturno, se efectuará junto con el salario del período siguiente, previa autorización del coordinador del área respectiva.

Parágrafo: Las personas trabajadoras de confianza de la Comisión Colombiana de Juristas no causarán recargos por horas extras cuando por necesidades del trabajo se prolongue su jornada, en virtud de su categoría.

CAPÍTULO VII

DÍAS DE DESCANSO

Artículo 24º. Serán de descanso obligatorio remunerado los domingos y días de fiesta que son reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

Parágrafo Primero: Las prestaciones y derechos que para las personas trabajadoras origine el trabajo en días domingo y/o festivos se reconocerán con respecto al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior, previa autorización del coordinador del área respectiva.

En el escenario en el cual una persona trabajadora deba prestar su servicio el día domingo, por tratarse de situaciones excepcionales, por tanto, accidentales, atendiendo lo determinado por el Código Sustantivo del Trabajo en sus artículos 179, 180 y 183, la Comisión Colombiana de Juristas, otorgará un día de descanso compensatorio en otro día laborable de la siguiente quincena, los cuales no podrán acumularse.

La persona trabajadora, cuando en el ejercicio de sus funciones requiera trabajar un día de descanso obligatorio, deberá detallar la pertinencia y necesidad de realizar funciones y/o actividades en un día de descanso obligatorio, para que esta sea autorizada al coordinador de área. Se deberá dejar registro de dicha autorización.

La coordinación o dirección de área, amparada en criterios objetivos de proporcionalidad y razonabilidad, aprobará o rechazará la solicitud, conforme a los términos establecidos en la política de definidas por la CCJ.

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

Parágrafo Tercero: Aviso sobre trabajo dominical: Cuando exista la necesidad de trabajos habituales en domingo, la Comisión Colombiana de Juristas fijará en lugar visible para todas las personas trabajadoras, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajo 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 25º. La Comisión Colombiana de Juristas puede convenir con sus personas trabajadoras la suspensión del trabajo un día ordinario laboral o de fiesta no determinada en la Ley 51 de diciembre 22 de 1983, 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 26º. Las personas trabajadoras 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 27º. La Comisión Colombiana de Juristas cuenta con una política de vacaciones, en la cual se detalla de manera específica y minuciosa los criterios y presupuestos que permiten otorgar esta prerrogativa laboral.

PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 28º. La Comisión Colombiana de Juristas concederá a sus personas trabajadoras 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 29º. 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 a la Dirección y a las Coordinaciones 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 visto bueno 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 las personas trabajadoras.
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 a la persona trabajadora o compensarse en tiempo igual de trabajo efectivo, en horas distintas de su jornada

ordinaria, a opción de la Comisión Colombiana de Juristas.

Para la Comisión Colombiana de Juristas, se entenderá el permiso como la ausencia de la persona trabajadora de su puesto de trabajo, de forma temporal, no periódica y de corta duración, que por una causa determinada les otorga a sus personas trabajadoras; se entenderá que la licencia es la autorización que se concede a la persona trabajadora para no asistir a su puesto de trabajo, por periodos mayores.

Parágrafo Primero: La ausencia de la persona trabajadora requiere autorización expresa por parte del jefe inmediato, quien, considerando la situación presentada, podrá solicitar visto bueno a la Gerencia. En el evento que no hubiese sido posible obtener autorización previa por parte del jefe inmediato o la jefe inmediata de la persona trabajadora o de la Gerencia, le corresponde a la persona trabajadora, en todo caso, acreditar los motivos que originaron su ausencia dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, contados a partir de dicha ausencia.

Parágrafo Segundo: La ausencia de la persona trabajadora por enfermedad general solo se justificará mediante la presentación de la respectiva incapacidad expedida y refrendada por la EPS, o en su defecto, emitida por un profesional inscrito en la plataforma Rethus (Registro único nacional del talento humano en salud). Esta incapacidad deberá presentarse al área administrativa, en particular o a la profesional de Gestión Humana y Administrativa de la Comisión Colombiana de Juristas a más tardar al tres (3) siguientes de su expedición.

Parágrafo Tercero: La persona trabajadora deberá reintegrarse a sus labores habituales el día siguiente en que termine el permiso. El retardo sin causa plenamente justificada constituye una falta a sus obligaciones, que podrá generar una sanción de acuerdo con lo dispuesto en este reglamento. No obstante, aun cuando suceda por primera vez, atendiendo a las circunstancias, podrá ser considerado como justa causa para terminar el contrato de trabajo.

Parágrafo Cuarto: La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 18 semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo a la ley. El cónyuge o compañero permanente tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad, que podrá extenderse hasta cinco (5) semanas, según el cumplimiento de los requisitos exigidos por la ley 2114 de 2021. El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes la fecha del nacimiento del menor.

Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad.

Parágrafo Quinto: Para el trámite y solicitud de los respectivos permisos, la Comisión Colombiana de Juristas autoriza al superior jerárquico para que sea este quien conozca del

trámite de la solicitud y posterior autorización. Una vez surtido el trámite anterior el superior quien autoriza, deberá remitir correo electrónico a Gestión humana y administrativa notificando la novedad.

CAPÍTULO VIII

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

Artículo 30º. Formas y libertad de estipulación:

1. La Comisión Colombiana de Juristas y la persona trabajadora 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 persona trabajadora 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, ICBF 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. La persona trabajadora 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 31º. 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 32º. Salvo acuerdo previo y escrito de la persona trabajadora con la Comisión Colombiana de Juristas, en atención a posibles riesgos financieros y de peligros públicos por hurtos y/o atracos, realizará el pago de los salarios por medio de una cuenta de ahorro a

nombre de la persona trabajadora, suscrita individualmente con una entidad financiera y que no generará gravámenes adicionales a la persona trabajadora. Los períodos de pago se realizarán en 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 33º. El salario se pagará personalmente a la persona trabajadora:

El salario en dinero se pagará por períodos iguales y vencidos, no será superior a un mes.

1. 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.
2. Los reclamos originados por errores en el pago de la remuneración se llevarán a cabo por la persona interesada, para lo cual tendrá que dirigirse a la Gerencia durante el mes siguiente a aquel en la que se dio el equívoco. Los ajustes a que haya lugar serán efectuados en el siguiente pago al reclamo.

CAPÍTULO IX

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 34º. Es obligación de la Comisión Colombiana de Juristas velar por la salud, seguridad e higiene de las personas trabajadoras a su cargo.

Artículo 35º. Las personas trabajadoras de la Comisión Colombiana de Juristas, sin excepción, serán afiliadas al Sistema General de Seguridad Social en Salud, Pensiones y Riesgos laborales, 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 la persona trabajadora estarán a cargo de la Comisión Colombiana de Juristas, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

Artículo 36º. También es obligación de la Comisión Colombiana de Juristas el garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes de protección en riesgos laborales y la ejecución de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, con el objeto de velar por la protección integral de la persona trabajadora.

Artículo 37º. Toda persona trabajadora, 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 la persona trabajadora 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 38º. Las personas trabajadoras 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. La persona trabajadora 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 39º. Las personas trabajadoras 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 Primero: El grave incumplimiento por parte de la persona trabajadora 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 de seguridad y salud en el trabajo 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, respetando el derecho de defensa.

Artículo 40º. 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 41º. En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, la persona trabajadora 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 42º. La Comisión Colombiana de Juristas llevara un análisis de las estadísticas de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, para lo cual deben en cada caso, determinara la gravedad y frecuencia de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales de conformidad con el reglamento que para este efecto se expida.

Artículo 43º. En todo caso, en lo referente a los puntos que se tratan en este capítulo, tanto la Comisión Colombiana de Juristas como sus personas trabajadoras, se someterán a las normas de riesgos laborales y de la misma manera, ambas partes están obligadas a

sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, y demás legislación vigente sobre seguridad y salud en el trabajo, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales y reglamentarios pertinentes, y las que le sean concordantes.

Artículo 44º. La Comisión Colombiana de Juristas se mantendrá indemne en cuanto a la responsabilidad subjetiva de aquellos accidentes y/o enfermedades que haya sido provocado deliberadamente o que haya ocurrido por culpa grave de la víctima, o en su defecto por situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, o por el hecho de un tercero, pues solo estará obligada a prestar los primeros auxilios y al trámite de lo correspondiente a la responsabilidad objetiva. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado la persona trabajadora el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

CAPÍTULO X

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

Artículo 45º. Las personas trabajadoras 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 personas trabajadoras 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 XI

ORDEN JERÁRQUICO

Artículo 46º. El orden jerárquico, de acuerdo con los cargos existentes en la Comisión Colombiana de Juristas, es el siguiente:

1. Asamblea General
2. Consejo Directivo
3. Dirección
4. Subdirección y Dirección de Litigio
5. Gerencia de Planeación, Administración y Finanzas
6. 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.

CAPITULO XII

NORMAS ESPECIALES QUE SE DEBEN GUARDAR EN LAS DIFERENTES LABORES, CON MIRAS A PROTEGER LA HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Artículo 47º. La Comisión Colombiana de Juristas tiene establecido el reglamento de higiene y seguridad industrial, el cual, junto con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, acoge los mandatos y recomendaciones formulados por la administradora de riesgos laborales a la cual está inscrita.

Parágrafo primero: En cuanto al reglamento de higiene y seguridad industrial, se constituye un requisito legal por el número de personas trabajadoras.

Parágrafo segundo: el reglamento que se menciona en el párrafo anterior deberá contener cuando menos disposiciones sobre el siguiente:

- a) Protección e higiene personal de las personas trabajadoras
- b) Prevención de accidentes y enfermedades
- c) Servicios médicos, sanidad de establecimiento
- e) Provisión de sillas para las personas trabajadoras que las requieran por razón de sus labores.

Parágrafo tercero: Se entenderán anexas a las obligaciones especiales contempladas en el presente reglamento interno de trabajo, los deberes y responsabilidades de las personas

trabajadoras contempladas en las normas que regulan el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, las cuales en caso de ser infringidas de manera oficiosa darán inicio al respectivo proceso disciplinario, o en su defecto facultarán al empleador para dar por terminada la relación contractual.

CAPÍTULO XIII

OBLIGACIONES ESPECIALES DE LA COMISIÓN COLOMBIANA DE JURISTAS Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Artículo 48º. Son obligaciones especiales de la Comisión Colombiana de Juristas:

1. Poner a disposición de las personas trabajadoras los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a las personas trabajadoras, 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 un 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 las personas trabajadoras en sus creencias y sentimientos.
6. Conceder a la persona trabajadora las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el capítulo VI de este Reglamento.
7. Dar a la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de personas trabajadoras menores de edad, que ordena la ley.
9. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia, los descansos ordenados por el Código Sustantivo del Trabajo y demás normatividad relacionada vigente.
10. 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.

11. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplea, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
12. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
13. Además de las obligaciones especiales a su cargo, la Comisión Colombiana de Juristas garantizará el acceso de la persona trabajadora 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 Comisión Colombiana de Juristas.

Artículo 49º. Son obligaciones especiales de la persona trabajadora:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de este reglamento, y de las demás políticas, programas, procedimientos, planes, manuales, protocolos y cualquier otra forma que establezca lineamientos institucionales, 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, 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. Mantener respeto 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/o violencias basadas en género, incluyendo violencia sexual, 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 y en los aplicativos implementados por la Comisión Colombiana de Juristas su domicilio, dirección y teléfono, 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.
18. Cuando se realicen u organicen reuniones fuera y dentro del horario de trabajo, deben ser informadas y poner en conocimiento a las personas implicadas en el tema de seguridad (Dirección, Gerencia, Recepción), en mayor medida cuando asistan personas externas a la CCJ.
19. Abstenerse de usar las instalaciones para atender temas personales.

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA COMISIÓN COLOMBIANA DE JURISTAS Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Artículo 50º. 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 personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras a comprar víveres o mercancías en almacenes que establezca la Comisión Colombiana de Juristas.
3. Exigir o aceptar dinero 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 las personas trabajadoras en ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a las personas trabajadoras 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 Código Sustantivo del Trabajo 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 las personas trabajadoras 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 financiarla o patrocinarla, lo comunicará inmediatamente a las personas trabajadoras afectadas, 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras, o que ofenda la dignidad.

Artículo 51º. Se prohíbe a las personas trabajadoras 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, relacionada con trabajo, especialmente sobre las 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 XIV

DE LA TERMINACION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO CON JUSTA CAUSA

Artículo 52º. Serán causales para la terminación de los contratos de trabajo con justa causa:

1.) Por parte del empleador:

- a) La falta de asistencia de la persona trabajadora a sus labores, en la mañana o en la tarde, o durante todo el día sin excusa suficiente, cuando cause perjuicios de consideración a la organización.
- b) El haber sufrido por parte de la persona trabajadora, mediante la presentación de certificados falsos durante su admisión a tendientes a obtener un provecho.
- c) Todo acto violencia, injuria, malos tratamientos en que incurra la persona trabajadora, fuera del servicio, en contra del empleador, los miembros de su familia o de sus representantes, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
- e) Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias, y

materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

f) Todo acto inmoral o delictuoso que la persona trabajadora cometa en el establecimiento o lugar del trabajo, en el desempeño de sus labores.

g) Cualquier violencia grave de las violaciones o prohibiciones especiales que incumben a la persona trabajadora de acuerdo con los artículos 58 y 60 del C. S. del T. y con este reglamento, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

h) La detención preventiva de la persona trabajadora por más de 30 días, a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda de ocho días, o aun por un tiempo menor cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

i) El que la persona trabajadora revele los secretos técnicos o comerciales, o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

j) El deficiente rendimiento del trabajo, en relación con capacidad de la persona trabajadora y el rendimiento promedio en actividades análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento de empleador.

k) La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte de la persona trabajadora de las obligaciones convencionales o legales.

l) Todo vicio de la persona trabajadora que perturbe la disciplina de establecimiento.

m) La renuncia sistemática de la persona trabajadora a aceptar las medias preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el medio del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

n) La ineptitud de la persona trabajadora al realizar la labor encomendada.

o) La enfermedad contagiosa o crónica de la persona trabajadora, que no tenga carácter laboral, así como cualquier otra enfermedad o lesión que la incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante 180 días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

p) El reconocimiento de la persona trabajadora de la pensión de jubilación o de invalidez estando al servicio de la empresa.

En los casos de los literales (j a p) de este artículo, cuando la terminación de contrato, el empleador deberá dar aviso a la persona trabajadora con anticipación no menor de 15 días, tienen, igualmente el carácter de justas causas de terminación de unilaterales del contrato por parte del patrón, las estipuladas en los contratos laborales individuales de trabajo, en las convenciones colectivas, en los fallos o laudos arbitrales

2) Por parte de la persona trabajadora:

a) Haber sufrido engaño por parte del empleador respecto de la condición de trabajo.

b) Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra la persona trabajadora o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio de los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento y la tolerancia de este.

c) Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca a la persona

trabajadora a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

d) Todas las circunstancias que la persona trabajadora no pueda prever al celebrar el contrato que pongan en peligro su seguridad y que pongan en peligro su seguridad o su salud y que el empleador no se allane a modificar.

e) Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador en la prestación de servicio.

f) El incumplimiento sistemático, sin razones validables por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.

g) La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de servicio o en lugares diversos a aquel para el cual se contrató.

h) Cualquier violencia grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador de acuerdo con los artículos 57 y 59 del C. S. del T. o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestarse a la otra, en el momento de la extinción, la causa o motivo de esta determinación. Posteriormente no puede alegarse válidamente causales o motivos distintos.

Artículo 53º: en todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable.

Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente. En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada por parte de empleador, o si este da lugar a la terminación unilateral por parte de la persona trabajadora por algunas de las causas contempladas en la ley el primero deberá pagar al segundo, por concepto de indemnización unilateral por parte de la persona trabajadora por algunas de las causas contempladas en la ley el primero deberá pagar al segundo, concepto de indemnización tantos días de trabajo cuantos señale el artículo 8 del decreto legislativo 2351 de 1965 para cada caso.

CAPÍTULO XV

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 54º. La Comisión Colombiana de Juristas, no puede imponer a sus personas trabajadoras sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (Artículo 114, Código Sustantivo del Trabajo).

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

1. La falta al trabajo sin excusa suficiente, inclusive cuando este teletrabajando y se

demuestre la falta de disponibilidad sin justificación, cuando dicha falta no cause perjuicios de consideración.

2. El daño material intencional causado por la persona trabajadora a los elementos de trabajo, maquinaria, equipos, cuyo significado económico según evaluación del empleador no justifique la terminación unilateral del contrato de trabajo, dará lugar.
3. La violación por parte de la persona trabajadora de las obligaciones y prohibiciones a que esté sometido de acuerdo con la ley y este reglamento, o según las instrucciones que haya recibido de la Comisión Colombiana de Juristas, cuando su carácter no revista tal gravedad que constituya justa causa de despido.
4. La comisión de conductas que constituyen discriminación o violencias de género, de acuerdo con lo establecido en el Protocolo para la prevención de este tipo de violencias.

Este tipo de falta será sancionado:

- Por primera vez, llamado de atención.
- Segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día.
- Tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
- Por cuarta vez, suspensión hasta por quince días.

Parágrafo: Las multas no podrán exceder del valor de la quinta parte del salario de un día. El valor de las multas se consignará en una cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para las personas trabajadoras de la organización que más puntual y eficientemente cumplan sus obligaciones. La imposición de multas o sanciones no impide que la Comisión Colombiana de Juristas prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

Artículo 56º. Constituyen faltas graves y que justifican dar por terminado el contrato de trabajo:

1. La ausencia al trabajo sin razón justificada, cuando ella cause a juicio de la Comisión Colombiana de Juristas graves perjuicios a la organización.
2. La comisión de un acto de violencia física o sexual contra una persona compañera de trabajo.
3. Violación grave por parte de la persona trabajadora de las obligaciones especiales, contractuales o reglamentarias, y las justas causas contempladas en el Reglamento interno de trabajo, Código Sustantivo del Trabajo u otras normas aplicables, reglamento de higiene y seguridad industrial, el manual de funciones y procedimientos, políticas y controles determinadas en el SG-SST, el contrato de trabajo suscrito entre las partes, o cualquier documento que determine obligaciones para la persona trabajadora, las cuales se entenderán como anexas al presente Reglamento interno de trabajo.

Parágrafo Primero: También se entenderá como falta grave el agotamiento del

procedimiento y de las sanciones que se constituyen como faltas leves, facultando al empleador a tomar las medidas previstas en este Reglamento interno de trabajo.

Parágrafo Segundo: Ante las causales mencionadas anteriormente como faltas graves, se procederá a dar por terminada la relación laboral, mediando justa causa por parte de la Comisión Colombiana de Juristas, teniendo en cuenta las implicaciones que esto amerita, con base en el Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo Tercero: La Comisión Colombiana de Juristas puede, si lo desea, cambiar una sanción por otra y ello no impide, en caso de repetición, la imposición de la sanción mayor.

CAPITULO XVI

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

Artículo 57º. Responsables del proceso disciplinario. El superior jerárquico de la persona trabajadora o el Punto Focal de Género notificarán por escrito a la alta dirección de la CCI sobre la ocurrencia de una conducta o hechos que puedan constituir una falta disciplinaria. La alta dirección designará a las personas encargadas de adelantar el procedimiento disciplinario, teniendo en cuenta la paridad de género y la no existencia de conflictos de interés.

Artículo 58º. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la Comisión Colombiana de Juristas dará oportunidad de ser oída a la persona trabajadora inculpada. No produce efectos algunos la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.

Artículo 59º. El proceso para la imposición de faltas disciplinarias será adelantado siguiendo las siguientes etapas:

1. Envío de una comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona quien se imputan las conductas objeto de posible de sanción. Para efectos de la notificación de la apertura del proceso disciplinario, esta se hará de manera personal, pudiendo utilizar medios tecnológicos (correo electrónico o WhatsApp, entre otros) para que la persona trabajadora conozca sobre la apertura del proceso.
2. La formulación de los cargos imputados a través de un escrito, en el que consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. En este punto debe recordarse que el mismo Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción deben encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo.
3. El traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.

4. La indicación de una fecha y hora en la cual la persona acusada pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos, para lo cual la Comisión Colombiana de Juristas otorgará un término no menor a tres (3) días hábiles.
5. El pronunciamiento definitivo en el que se imponga una sanción, si hay lugar a ella, mediante un acto motivado y congruente, el cual será notificado personalmente a la persona procesada.
6. La posibilidad de que la persona trabajadora pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones, ante la jurisdicción laboral ordinaria.

Parágrafo: Los numerales 2, 3 y 4 del presente artículo podrán concurrir en la comunicación de notificación de apertura del proceso disciplinario.

Artículo 60º. Cuando la causal invocada redunde en la terminación del contrato de trabajo, se podrá acudir a la jurisdicción laboral ordinaria.

CAPÍTULO XVII

TRÁMITE DE RECLAMOS

Artículo 61º. Los reclamos de las personas trabajadoras 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 siente conforme con su decisión, la persona trabajadora 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, las personas trabajadoras pueden asesorarse del sindicato al que se encuentren afiliados o de una organización sindical de tercer grado.

CAPÍTULO XVII

MECANISMOS DE PREVENCIÓN PARA EL CONSUMO DE ALCOHOL Y SUSTANCIAS PSICOATIVAS

Artículo 63º. En caso de que una persona trabajadora sea identificada durante su jornada de trabajo bajo los efectos del alcohol o sustancias psicoactivas, la Comisión Colombiana de Juristas le dará el tratamiento determinado para las faltas leves.

En consonancia con lo anterior, y atendiendo la minucia y especificidad, la Comisión Colombiana de Juristas cuenta con un programa de alcohol y drogas, el cual se entiende como anexo al presente reglamento.

Artículo 64º. Manejo de casos y sanciones: En caso de que, se evidencie la ingesta de alcohol, drogas o cualquier sustancia psicoactiva en una persona trabajadora en las instalaciones, o cuando se trate de una persona trabajadora en misión, se procederá de la siguiente manera:

- La persona trabajadora de la que presuma la ingesta de alcohol, drogas o sustancias psicoactivas será remitida a la Gerencia, para indagar el impacto de la situación antes de poder tomar las acciones de prevención y/o disciplinarias que resulten más convenientes según el caso.
- Así mismo, se evaluará la necesidad de remitir o recomendar a la persona trabajadora la asistencia a talleres de concientización, apoyo psicológico o cualquier otra medida que la Comisión Colombiana de Juristas considere pertinente y que la persona trabajadora acepte voluntariamente.

CAPITULO XXIII

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, TRÁMITE DE FALTAS AL CÓDIGO DE ÉTICA Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTICULO 65º. 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(a) 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 la persona trabajadora; 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 la persona trabajadora, 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 persona trabajadora. 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 persona trabajadora.
6. **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad de la persona trabajadora mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para la persona trabajadora.

ARTÍCULO 66º. 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 67º. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la CCJ ha previsto los siguientes mecanismos de prevención:

1. Información a las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras, 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
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la CCJ para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 68º. 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 la dirección de la Comisión Colombiana de Juristas, como entidad empleadora. En caso de que la dirección no haga una designación diferente, el fiscal de la entidad será una de las dos personas.

Parágrafo: quienes trabajan por contrato en los proyectos especiales que, por no tener personería jurídica, son administrados por la Comisión Colombiana de Juristas, podrán participar como electores de la persona representante del equipo administrativo.

2. Este Comité tendrá funciones de asesoría a la Dirección y a la Gerencia 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 Dirección 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 dos (2) meses para producir sus recomendaciones, a partir de la fecha en la cual ha acometido el estudio y análisis del caso específico.
4. La Comisión Colombiana de Juristas cuenta con un reglamento para el Comité de convivencia, en el cual se detalla de manera minuciosa las competencias de los miembros del cuerpo colegiado, el procedimiento para el trámite de las quejas, inhabilidades e incompatibilidades y en general los presupuestos necesarios para el adecuado funcionamiento del comité.

CAPÍTULO XIX PUBLICACIONES

Artículo 69º. La Comisión Colombiana de Juristas publicará el presente Reglamento en el lugar de trabajo, mediante fijación de dos (2) copias de caracteres legibles en dos (2) sitios distintos, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la aprobación por parte de la asamblea general.

CAPÍTULO XIX VIGENCIA

Artículo 70º. El presente reglamento entrará en vigencia ocho (8) días hábiles después de su publicación, hecha en la forma prescrita en el artículo anterior.

CAPÍTULO XXI

DISPOSICIONES FINALES

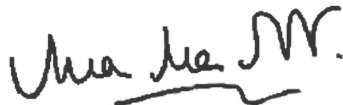
Artículo 71º. Desde la fecha en que entre en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del Reglamento que antes de esta fecha haya tenido la Comisión Colombiana de Juristas.

CAPÍTULO XXII

CLÁUSULAS INEFICACES

Artículo 72º. No producirán ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones de la persona trabajadora 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 a la persona trabajadora.

Bogotá D.C, diciembre 13 de 2023



C.C. 52.413.888

Ana María Rodríguez Valencia