

**ASISTENCIA Y GESTIÓN EN SERVICIOS JURÍDICOS DE DERECHO  
PRIVADO (PROCESOS EJECUTIVOS Y DERECHO INMOBILIARIO); UNA  
PRÁCTICA JURÍDICA EMPRESARIAL EN LA EMPRESA ACOSTA LIZCANO  
ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S.**

**EUDER FABIÁN REYES ESCOBAR**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS  
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA  
BUCARAMANGA**

**2014**

**ASISTENCIA Y GESTIÓN EN SERVICIOS JURÍDICOS DE DERECHO  
PRIVADO (PROCESOS EJECUTIVOS Y DERECHO INMOBILIARIO); UNA  
PRÁCTICA JURÍDICA EMPRESARIAL EN LA EMPRESA ACOSTA LIZCANO  
ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S.**

**EUDER FABIÁN REYES ESCOBAR**

**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE ABOGADO**

**DIRECTORA**

**LAURA CRISTINA JÁCOME**

**ABOGADA**

**TUTORA**

**ELIANA LIZCANO CARRERO**

**ABOGADA**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS  
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA.  
BUCARAMANGA**

**2014**

## **AGRADECIMIENTOS.**

A la memoria de mi abuelo materno, José Demetrio Escobar, quien fuese una figura de gran importancia en mi vida.

A mis padres, Carlos Julio Reyes Chacón y Doris Elvira Escobar Celis, quienes me brindaron su apoyo incondicional desde el inicio de mis días, y representaron un modelo a seguir que me llevo a la consecución de esta meta.

A mis profesores, que constituyeron la piedra angular de mi formación académica.

A todas aquellas personas que me acompañaron, colaboraron e influyeron de manera significativa en el proceso de formación que ahora culmina.

## TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	11
1. JUSTIFICACIÓN Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
2. ALCANCE DEL TRABAJO.....	15
3. OBJETIVOS.....	16
3.1. GENERAL.....	16
3.2. ESPECÍFICOS.....	16
4. METODOLOGÍA.....	18
5. INFORMACIÓN SOBRE LA EMPRESA:.....	19
5.1. VISIÓN.....	19
5.2. MISIÓN.....	19
5.3. OBJETO SOCIAL.....	20
6. ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA.....	21
6.1. ACCIONISTAS DE LA EMPRESA:.....	22
7. MARCOS DE REFERENCIA:.....	23
7.1 MARCO DE ANTECEDENTES JURÍDICOS:.....	23
7.2 MARCO TEÓRICO.....	34
7.3 MARCO CONCEPTUAL.....	39
8. PRIMER INFORME.....	48
8.1 INTRODUCCIÓN.....	48
8.2. TRABAJO REALIZADO EN ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S.....	50
8.3. DOCUMENTOS REALIZADOS EN EL PRIMER MES.....	58

9. SEGUNDO INFORME. ....	81
9.1 INTRODUCCIÓN.....	81
9.2 TRABAJO REALIZADO EN ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S.....	83
9.3 DOCUMENTOS REALIZADOS EN EL SEGUNDO MES . ....	87
10. TERCER INFORME.....	111
10.1 INTRODUCCIÓN.....	111
10.2 TRABAJO REALIZADO EN ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S.....	112
10.3 DOCUMENTOS REALIZADOS EN EL TERCER MES . ....	115
11. CUARTO INFORME. ....	143
11.1. INTRODUCCIÓN.....	143
11.2 TRABAJO REALIZADO EN ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S.....	144
11.3 DOCUMENTOS REALIZADOS EN EL CUARTO MES . ....	146
CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO.....	154
GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S. ....	154
12. CRONOGRAMA .....	158
13. CONCLUSIONES.....	161
BIBLIOGRAFÍA.....	162

## LISTA DE TABLAS.

	<b>Pág.</b>
Tabla 1. Cronograma Primer Mes (28 De Marzo Al 28 De Abril) .....	158
Tabla 2. Cronograma Segundo Mes (29 De Abril Al 28 De Mayo).....	159
Tabla 3. Cronograma Tercer Mes (29 De Mayo Al 28 De Junio) .....	160
Tabla 4. Cronograma Cuarto Mes (29 De Junio Al 28 De Julio) .....	160

## RESUMEN.

### TITULO:

Asistencia y gestión en servicios jurídicos de derecho privado (procesos ejecutivos y derecho inmobiliario); una práctica jurídica empresarial en la empresa ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S. \*

### AUTOR:

EUDER FABIÁN REYES ESCOBAR\*\*

### PALABRAS CLAVES:

Procesos Ejecutivos, Derecho Inmobiliario, Asesoría Externa, Reglamento Interno de Trabajo, Contrato Laboral, Manual Disciplinario.

### DESCRIPCIÓN:

Acosta Lizcano abogados asociados S.A.S. es una sociedad comercial naciente, dedicada a la venta de servicios jurídicos, y fundada por personal egresado de la U.I.S. (Universidad Industrial de Santander). Debido a las dos características mencionadas anteriormente, representa el entorno perfecto de capacitación, previa al ejercicio profesional, de cualquier estudiante próximo a recibir su título de abogado; además de su juventud, cuenta con otro rasgo llamativo: la notable variedad de los negocios contratados. La oferta de sus servicios abarca varias ramas del derecho: privado, laboral y penal. Es, además, una empresa que ofrece un espacio óptimo y agradable para el desarrollo de prácticas estudiantiles.

Consecuencia de la pluralidad de las gestiones a cargo de acosta Lizcano abogados asociados S.A.S., las exigencias que le requiere a su personal son cambiantes. Así pues, las actividades que se registraron con ocasión del desarrollo de la práctica jurídica empresarial, evidenciaron un cambio sustancial en el primer mes de ejecución hasta el cuarto, por lo que las funciones, que en principio solo se centrarían en el derecho privado (procesos ejecutivos y derecho inmobiliario), terminaron abarcando también al derecho laboral. Teniendo en cuenta la juventud de la empresa, lo cambiante de sus necesidades, y los objetivos de la universidad industrial de Santander y el estudiante practicante, se identificaron y resolvieron ciertos problemas. Los anteriores fueron los objetivos a satisfacer.

El objetivo principal de la presente práctica está encaminado a resolver tres problemas básicamente: aliviar el impacto causado por la falta de mano de obra calificada, problema usual en una empresa naciente; culminar la etapa de estudios en derecho desempeñando funciones de diversa índole y constituir dicha sociedad comercial en centro de capacitación donde se desarrollaran futuras prácticas. Con el desarrollo de las múltiples actividades que se llevaron a cabo, los requerimientos enunciados fueron satisfechos.

---

\* Trabajo De Grado

\*\* Facultad De Ciencias Humanas, Escuela De Derecho Y Ciencias Políticas, Directora Dra. Laura Cristina Jácome. Tutora: Dra. Eliana Lizcano Carrero.

## **ABSTRACT.**

**TITLE:**

Legal management assistance in private law (executive proceedings and real estate law); a legal practice at ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S<sup>\*</sup>

**AUTHOR:**

EUDER FABIAN REYES ESCOBAR<sup>\*\*</sup>

**KEYWORDS:**

Executives Proceedings, Real Estate Law, External Advice, Workplace Regulations, Employment Contract, Internal Manual of Discipline.

**DESCRIPTION:**

Acosta Lizcano abogados asociados S.A.S. is an emerging commercial enterprise that sells legal services; it was founded by people who obtained his professional degree at U.I.S. (Industrial University of Santander). Due to the both characteristics mentioned previously, it represents the perfect training environment, earlier to the professional exercise, of any student near to obtain a professional title as a lawyer; besides its youth, it also counts with another remarkable character: the considerable variety of legal issues contracted. Its supply of services embraces several areas of law: private, working law, and criminal law. It is also a company that offers an optimal and attractive space for the students to develop their practices.

As a consequence of the plurality of the matters in charge of Acosta Lizcano abogados asociados S.A.S., the requirements to its staff are ever-changing. Therefore, the activities registered during the legal practice changed deeply since the first month of work to the fourth, what is why the duties, that were focused on private law (executives proceedings and real estate law), also included work law. Taking into account the enterprise's youth, its ever-changing requirements, and the needs of the industrial university of Santander and the practicing student, some problems were identified and solved. Those were the objectives to do.

The main objective of this practice is intended to solve three problems basically: alleviate the impact caused by the lack of skilled workforce, an usual problem in a growing company; completing the course of studies in law, performing functions of various kinds; and constitute the enterprise in a training center, where future practices could be developed. With the accomplishment of the considerable number of tasks done, the enunciated requirements were satisfied.

---

<sup>\*</sup> Work degree

<sup>\*\*</sup> Faculty of human Sciences, School of Law and Politics Sciences. Director: Dr. Laura Cristina Jácome. Tutor: Dr. Eliana Lizcano Carrero.

## **INTRODUCCIÓN.**

Para el adecuado desempeño de cualquier profesional, y más aún el del Derecho, si este ha de ejercer de manera independiente, se requiere un acercamiento y asimilación de los por menores que implican la práctica y el día a día del mundo ajeno a la academia; esto, claro está, aplicando, es decir, sin desconocer en absoluto, la muy importante base teórica que constituyen los conceptos impartidos en la Universidad; teniendo en cuenta que la práctica jurídica empresarial se desarrolló en torno al derecho privado (del 28 de marzo al 28 de abril) y en derecho laboral (del 29 de abril al 28 de julio). Siendo conscientes de esta necesidad, la Universidad Industrial de Santander, y la escuela de Derecho y ciencia política, han creado la posibilidad de hacer realidad la experiencia de articular la academia con el ejercicio profesional propiamente dicho, esto a través de la realización de una práctica empresarial. Para el caso concreto del aspirante a abogado de la Universidad Industrial de Santander, formado íntegramente para ser un sobresaliente profesional, parte importante de ese acercamiento a la realidad del ejercicio, al menos de manera preliminar, podría concretarse a través de la ejecución de las siguientes gestiones: estudio y observación de procesos ejecutivos; realización de labores de recuperación de cartera (en favor de las empresas contratantes de los servicios de ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S);y, el desarrollo de un reglamento interno de trabajo, un manual disciplinario y un esquema genérico de contratación (para una de las empresas contratantes de los servicios de asesoría externa de ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S).

Teniendo en cuenta todo el conocimiento impartido por la escuela de Derecho y Ciencia política, y el perfil del personal que integra el equipo de trabajo de la entidad en la que se realizara la práctica, que entre otras cosas proviene también de la Universidad Industrial de Santander, se espera, con la puesta en marcha de

esta práctica empresarial en particular, se alcance un apreciable beneficio tanto para el practicante, como para la entidad que lo acoge. A su vez, sería loable el esperar que, si las cosas llegan a buen término, la entidad conveniente se erija como un centro alternativo de capacitación estudiantil en el área del Derecho privado, mediante la realización de otras prácticas empresariales en el futuro.

En lo que respecta a la naturaleza de la entidad anteriormente aludida, se pueden advertir las siguientes características: Acosta Lizcano Abogados asociados S.A.S es una sociedad por acciones simplificada cuyo objeto social es el sector servicios (en lo que respecta a cuestiones de Derecho privado, penal y laboral) cuentan con una reciente pero amplia presencia en el mercado, y su equipo de trabajo se encuentra integrado por profesionales del Derecho egresados de la Universidad Industrial de Santander. Las anteriores características hacen de ésta, una atractiva entidad, pues su naciente operar comercial hace necesaria la presencia de personal, y su amplio portafolio de servicios y gestiones ya contratadas, crean y maximizan innumerables posibilidades de capacitación para cualquier practicante. Atendiendo a la realidad que representa el estado de cosas mencionadas, se hizo la escogencia de entre las múltiples opciones con las que se contaba, para poder brindar la más fructífera labor de apoyo y asistencia, a la vez que se coadyuva con el crecimiento de la Empresa y se posibilita el hecho de vivir la misma experiencia a otros estudiantes de la Universidad Industrial de Santander.

Así las cosas, los Beneficios del desarrollo de la práctica se hacen evidentes en tres frentes: en lo que respecta al estudiante que desarrolla la práctica jurídica empresarial; en la utilidad que le representa a la entidad que acoge al practicante; y el potencial provecho para los futuros practicantes.

En el caso del primero porque pone en práctica y fortalece los conocimientos adquiridos en las aulas de clase; la entidad que acoge, saca provecho toda vez que alivia el impacto causado por la deficiencia de mano de obra calificada en

asuntos jurídicos; y los futuros practicantes tienen como prestación el contar con un centro de instrucción y entrenamiento, en materia jurídica para ejecutar los requerimientos de sus modalidades de grado (en el caso en que estas fuesen practicas jurídicas empresariales).

## **1. JUSTIFICACIÓN Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.**

Para toda Sociedad por Acciones Simplificada dedicada al sector servicios, es muy importante la disposición de mano de obra calificada. Esta problemática se ve potenciada en el hecho de ser un ente joven (en lo que respecta a su operar en el mercado), lo que viene a ser una fuente de oportunidades para la empresa y para quien se vincule a ella.

Así las cosas, desde una perspectiva objetiva, se abre un considerable panorama de acción para el practicante, pues por un lado tiene, debido al completo portafolio de servicios de la empresa, un amplio espectro de posibilidades de capacitación, y por el otro, debido a las numerosas gestiones que ya han sido contratadas, un buen escenario de entrenamiento y capacitación en la actualidad. La entidad, por su parte, obtiene como beneficio, de la realización de la práctica empresarial, el hecho de paliar esa falencia de mano de obra calificada de manera moderada en el presente, y de manera progresiva en un corto plazo; lo anterior, ya que con la realización de la práctica empresarial se abren las posibilidades de vinculación, bajo la misma modalidad, de otros estudiantes de la Universidad Industrial de Santander.

Se busca por tanto, con la realización de esta práctica empresarial, la solución de tres problemas, a saber: A) El fortalecimiento y consecución, por parte del estudiante practicante, de habilidades y conocimientos jurídicos necesarios para un óptimo desempeño profesional; B) la consecución de personal capacitado para la ejecución de gestiones en Derecho privado y laboral (en favor el ente que acoge al practicante); y C) la creación de un centro alternativo de capacitación y extensión del conocimiento apprehendido en las aulas de clase para los estudiantes de la Universidad Industrial de Santander.

## **2. ALCANCE DEL TRABAJO**

La realización de la práctica empresarial, en este caso, apunta al hecho de brindar la más útil y pertinente labor de apoyo y asesoría a la entidad en la que se realiza la práctica; en asuntos relacionados con Derecho Privado y Laboral (las gestiones en Derecho Inmobiliario, que se aludieron inicialmente en la propuesta de práctica, no se concretaron comercialmente).

De forma paralela, y como consecuencia natural de la prestación de labores de asesoría y asistencia se busca crear y reforzar competencia profesionales de carácter individual en las áreas del derecho anteriormente mencionadas.

Con la proyección y ejecución de la presente práctica, se busca, hacia el futuro, se dé la oportunidad a otros estudiantes de ejecutar la misma modalidad de grado en la misma entidad.

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1. GENERAL**

Proveer de apoyo y asistencia jurídica integral a las gestiones realizadas por la sociedad Acosta Lizcano Abogados asociados S.A.S., en lo relativo a recuperación de cartera (cobros prejurídicos) y Derecho laboral, en el curso del desarrollo de la práctica empresarial; como consecuencia natural de la culminación de la práctica se pretende cumplir con los requisitos exigidos por la Universidad Industrial de Santander para optar por el título de Abogado.

#### **3.2. ESPECÍFICOS**

- Apoyar y asistir jurídicamente en cada una de las labores de asesoría externa llevadas a cabo por la entidad (pues estas abordan comprenden la realización de funciones relacionadas con las áreas del derecho que se pretenden abordar con la realización de la práctica).
- Optimizar, mediante las labores de apoyo y asistencia, la realización de todas las gestiones realizadas por la Empresa en las áreas del Derecho en que se realiza la práctica jurídica empresarial.
- Planear y ejecutar las labores de cobro prejurídico que demanden las necesidades de cobro de cartera a cargo de ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S.
- Realizar las labores pertinentes en aras de solucionar los problemas, en materia de Derecho laboral, que se evidenciaron en el funcionamiento de la empresa GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S (sociedad comercial contratante de los servicios de asesoría externa de ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S.).

La prioridad dada, aplicación y cumplimiento de cada uno de los objetivos mencionados anteriormente, dependió de las indicaciones impartidas por la tutora del ente conveniente (principalmente), la directora del proyecto de práctica (doctora Laura Cristina Jácome) y del resto del personal profesional vinculado a ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S. Estas sugerencias operativas fueron fiel reflejo de las necesidades que se le presentaron al ente conveniente.

#### **4. METODOLOGÍA.**

En aras de alcanzar los objetivos propuestos, se ha planteado una metodología operativa que permita alcanzar cada uno de los objetivos específicos, llegando a dicho punto las cosas, se conseguirá el objetivo general. El esquema aludido anteriormente, consta de tres etapas que se materializarán en el desarrollo de la práctica, estos son:

- Aproximación teórico-conceptual y exploración de las normas jurídicas existentes, en el sistema jurídico colombiano, en lo atinente a cobros prejurídicos, y derecho Laboral (en la arista disciplinaria y de contratación). Para lo anterior, se tendrán como referencia los negocios y/o contratos que hasta la fecha de realización de la práctica, han sido suscritos por ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S.
- Utilización y optimización de los conocimientos hasta ahora adquiridos. Para lo anterior se priorizará sobre los conceptos de Derecho privado, y se tendrá en cuenta las necesidades que surjan en el ejercicio del objeto social de la empresa que me acoge como practicante.
- Continuo y permanente direccionamiento de las dinámicas descritas en los dos acápites inmediatamente anteriores, teniendo en cuenta las orientaciones dadas por el tutor del ente conveniente y el director de proyecto designado por la Universidad Industrial de Santander.

## **5. INFORMACIÓN SOBRE LA EMPRESA:**

La información sobre la empresa, que a continuación se consignará, fue proveída por la representante legal del ente conveniente (ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S).

### **DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA.**

A continuación se consignarán la misión, visión, objeto social y domicilio de la empresa ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S.

#### **5.1. VISIÓN.**

Consolidarnos como la empresa de asesoría jurídica líder en el departamento de Santander, destacada por la innovación en los procedimientos, la calidez humana y la confiabilidad generada por la transparencia en la prestación del servicio, lográndolo con un Staff de profesionales en todas las áreas que puedan satisfacer las necesidades dentro de las compañías asociadas. Seremos una empresa importante y notoriamente reconocida, enfocada en el desarrollo y surgimiento de nuestro departamento mediante alianzas estratégicas que permitan optimizar la satisfacción del servicio en nuestros asociados.

#### **5.2. MISIÓN.**

Somos una Compañía con orientación a tres vertientes que se complementan para el cubrimiento óptimo de las necesidades de nuestra región y de nuestra distinguida clientela.

- **Asesoramiento Empresarial:** Cubriendo todos los aspectos legales y en todas las áreas concernientes al buen desempeño empresarial de las compañías asociadas.

- **Sector Inmobiliario:** brindando un acompañamiento legal y jurídico garantizado en todas las instancias de los negocios de finca raíz.
- **Asesoramiento Personalizado:** Dentro de la rama del derecho privado y enfatizado en la orientación a personas naturales dentro del ámbito extrajudicial o judicial.

### **5.3. OBJETO SOCIAL.**

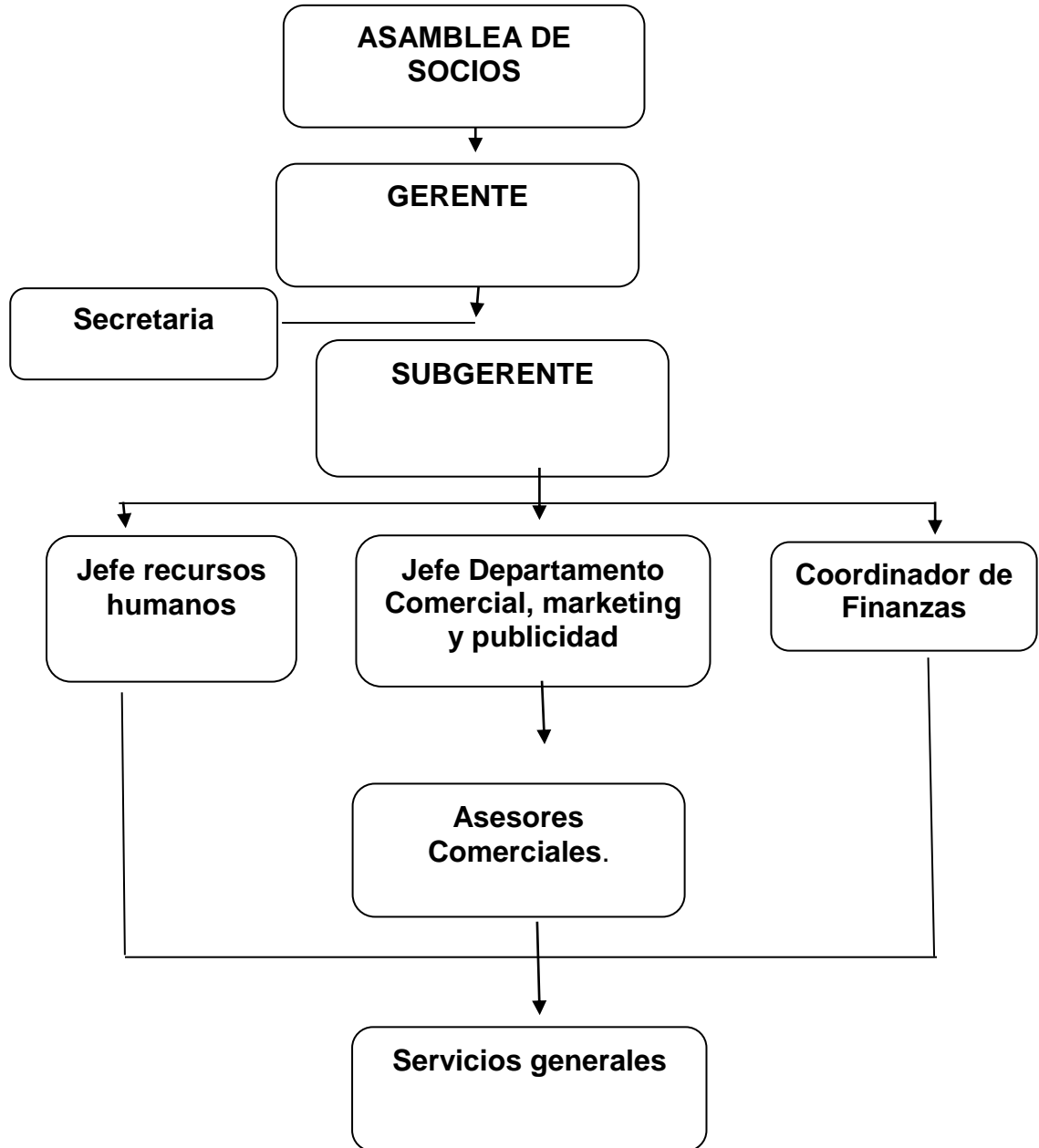
La sociedad tendrá como objeto social principal la prestación de servicios jurídicos en todas las ramas del Derecho. Así mismo, podrá realizar cualquier otra actividad económica lícita tanto en Colombia como en el extranjero.

La sociedad podrá llevar a cabo, en general, todas las operaciones, de cualquier naturaleza que ellas fueren, relacionadas con el objeto mencionado, así como cualesquiera actividades similares, conexas o complementarias o que permitan facilitar o desarrollar el comercio o la industria de la sociedad.

### **DOMICILIO.**

El domicilio principal de la sociedad será la ciudad de Bucaramanga (Colombia) y su dirección para notificaciones judiciales será la Carrera 16 # 35 - 18, edificio Turbay, oficina 505 (de la misma ciudad). La sociedad podrá crear sucursales, agencias o dependencias en otros lugares del país o del exterior, por disposición de la asamblea general de accionistas.

## 6. ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA.



## **6.1. ACCIONISTAS DE LA EMPRESA:**

Como accionistas de la empresa ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S, se registran las siguientes personas:

- Karen Acosta Torres (quien se desempeña como representante legal de la empresa).
- Eliana Lizcano Carrero (quien se desempeña como subgerente de la empresa).

## **7. MARCOS DE REFERENCIA:**

A continuación se consignarán algunas precisiones sobre las normas jurídicas, teorías y conceptos que se utilizaron en el proceso de realización de la práctica jurídica empresarial en ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS. Estas se dispondrán bajo los títulos de: marco de antecedentes jurídicos; marco teórico y marco conceptual respectivamente.

### **7.1 MARCO DE ANTECEDENTES JURÍDICOS:**

A continuación se consignarán las normas jurídicas que fueron tenidas en cuenta en el desarrollo de la práctica jurídica empresarial en ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S. Debido a que ésta se desarrolló en torno a dos actividades circunscritas dentro de dos ramas del Derecho distintas, se procederá a consignar las normas jurídicas teniendo como criterio de clasificación el asunto a abordar. Así las cosas, se procederá de la siguiente manera:

#### **I. COBROS PREJURÍDICOS:**

En materia de cobros prejurídicos se evidencian tres normas que regulan dicho asunto; una de manera directa (aunque genérica), y las otras dos que serán tenidas en cuenta por analogía; ello debido a que, si bien regulan la actividad de cobro prejurídico de los consumidores o clientes del sistema financiero, resultan en todo caso benéficas para toda clase de deudor.

La primera de las normas aludidas en el acápite anterior resulta ser el artículo 1629 del Código civil colombiano. Este aparte normativo es el que consigna la autorización legal para la realización de cobros prejurídicos por entidades o

personas diferentes al acreedor, toda vez que prevé el cargo de unos honorarios o costos de cobranza al patrimonio del deudor.

Por otro lado, las normas que fueron tenidas en cuenta por analogía, para la realización de las labores de cobro prejurídico, fueron: la ley 1328 de 2009; y la circular externa 048 del 2008 de la superintendencia financiera.

La primera de ellas, la ley 1328 de 2009, constituye el régimen de protección al consumidor financiero, en él se dejan claros algunos conceptos (que serán consignados en el aparte pertinente del presente escrito) y la forma en que se debe desarrollar la actividad de cobro prejurídico (artículo 7, obligaciones especiales de las entidades financieras); de lo contemplado en el artículo mencionado anteriormente, se tuvo en cuenta lo siguiente: el deber de informar al deudor e manera clara y precisa sobre lo que comprende la dinámica de cobro prejurídico; el hecho de abstenerse en la comisión de conductas abusivas; el hecho de abstenerse a la realización de cobros no informados al deudor, o imponer cargos por cobros prejurídicos donde no se desplegó actividad alguna; y el hecho de guardar el mayor nivel de reserva posible en lo que respecta a la información suministrada por el deudor.

El contenido de la circular externa 048 del 2008 de la superintendencia financiera, regula de manera más concreta el ejercicio de la actividad de los cobros prejurídicos. Su cuerpo textual aportó las directrices concretas por las que se rigió la ejecución de dicha actividad como consecuencia de la realización de la práctica jurídica empresarial al interior de ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S. Las pautas que figuran en dicha circular, y que fueron contempladas en el ejercicio de labores, fueron las siguientes: 1). Informar al deudor sobre los costos en que incurría por la realización de las gestiones de cobro prejurídico; 2). Abstenerse de realizar cobro alguno por concepto de gastos de cobranza sin haber realizado ninguna actividad real encaminada a ello, y sin haber satisfecho el

requerimiento mencionado en el numeral primero; 3). Dejar constancia documental de las gestiones realizadas para la recuperación de cartera y de la información suministrada a los deudores; 4). Efectuar las labores de cobranza de manera respetuosa y con honorarios justos; 5). Reportar de forma inmediata al acreedor los pagos realizados por el deudor; y 6). Expedir, de forma inmediata, comprobantes del pago realizado por el deudor, indicando de qué manera fueron realizados.

## **II. DERECHO LABORAL.**

Para el caso que ocupa el acercamiento preliminar a las nociones de Derecho laboral que se consideraron necesarias para la realización del trabajo se tuvieron como referentes dos asuntos: la necesidad de informar a los trabajadores del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S sobre las posibilidades jurídicas que les asisten para su asociación en un sindicato (ya que este a la fecha de la realización del trabajo no existía); y el examen de las normas jurídicas necesarias para la realización de los documentos correspondientes al reglamento interno de trabajo, el manual disciplinario y el esquema genérico de contrato laboral.

Como consecuencia de la especial naturaleza del derecho de asociación que le asiste a todos los trabajadores, la consulta normativa se extendió en dos frentes: la legislación nacional, y la normatividad nacional. Teniendo entonces clara la división en la consulta se consideró pertinente el conservarla en el presente escrito, por la que a continuación se hará la mención de las normas consultadas atendiendo al esquema de segmentación anteriormente planteado.

## **A). LEGISLACION NACIONAL**

### **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA**

Ya desde el primer artículo de la carta magna se hace alusión al trabajo, toda que en él se consigna: “Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general. Hacia el artículo 25 la alusión se hace directa y expresa, pues allí se establece el trabajo como un derecho y obligación social que goza de especial protección del Estado y que debe desarrollarse en condiciones dignas y justas. En el artículo 39 de la Constitución Política consagra la asociación sindical como un derecho fundamental de todos los trabajadores, excepción hecha de aquellos que integran la fuerza pública; el mismo artículo 39 establece que se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión; el artículo 122 de la Constitución Política establece, igualmente, que no habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento y el artículo 123 del mismo ordenamiento, deja establecido que los servidores públicos ejercerán sus funciones en la forma prevista en la constitución, la ley y el reglamento.

### **LEY 50 DE 28 DE DICIEMBRE DE 1990 (por la cual se introducen modificaciones al código sustantivo del trabajo, y se dictan otras disposiciones).**

Esta ley desarrolla de manera general los temas de DERECHO INDIVIDUAL Y COLECTIVO DEL TRABAJO, y temas específicos como el contrato de trabajo, prestaciones sociales, sindicato, negociación colectiva, organismos laborales y el procedimiento laboral. El numeral 51-7, del artículo 51 del código sustantivo del trabajo establece que el contrato de trabajo se suspenderá por huelga declarada en la forma prevista en la ley, esto bajo el entendido de que la huelga suspende

los contratos de trabajo por el tiempo que dure y, en consecuencia, el empleador no tiene la obligación de pagar salarios y demás derechos laborales durante este lapso. Pero habrá lugar al pago de salarios y prestaciones cuando ésta sea imputable al empleador, por desconocer derechos laborales legales o convencionales, jurídicamente exigibles. Y que en todo caso, le sea o no imputable la huelga deberá el empleador garantizar el derecho irrenunciable a la seguridad social de los trabajadores que participaron en el cese de actividades mediante el pago de los correspondientes aportes para salud y pensiones.

La parte segunda de la ley 50 de 28 de Diciembre de 1990 trata sobre el Derecho colectivo del Trabajo, es así como en el artículo 353 se establece que el Estado garantiza a los empleadores, a los trabajadores y a todo el que ejerza una actividad independiente, el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos, y a éstos el derecho de unirse o federarse entre sí, el numeral 02 dice que las asociaciones profesionales o sindicatos deben ajustarse, en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes, a las normas establecidas en la ley 50 de 28 de diciembre de 1990, y están sometidos a la inspección y vigilancia del gobierno en cuanto concierne al orden público.

El artículo 354 de la misma ley desarrolla el tema de la Protección del derecho de asociación, en los siguientes términos:

- 1.** En el Código Penal, se encuentra consagrada la prohibición a toda persona de atentar contra el derecho de asociación sindical.
- 2.** Toda persona que atente en cualquier forma contra el derecho de asociación sindical será castigada cada vez con una multa equivalente al monto de cinco (5) a cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto vigente, que le será impuesta por el respectivo funcionario administrativo del trabajo, sin perjuicio de las

sanciones penales a que haya lugar y se considera como actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical, por parte del empleador:

- a)** Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una organización sindical de las protegidas por la ley, mediante dádivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios;
- b)** Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades encaminadas a la fundación de las organizaciones sindicales;
- c)** Negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubieren presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales;
- d)** Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal sindicalizado, con el objeto de impedir o difundir el ejercicio del derecho de asociación, y
- e)** Adoptar medidas de represión contra los trabajadores por haber acusado, testimoniado o intervenido en las investigaciones administrativas tendientes a comprobar la violación de esta norma.

### **DECRETO LEY 2663 DE DEL 5 DE AGOSTO DE 1950 (CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO).**

Esta disposición normativa aporta la mayoría de las regulaciones contempladas en la elaboración del reglamento interno de trabajo, el manual disciplinario y el esquema genérico de contratación laboral. En los capítulos que desarrollan dicha ley se encuentran incluidas disposiciones normativas relativas al contrato de trabajo, las partes intervinientes en él, los deberes de las anteriores, las prestaciones derivadas de este, las diferentes tipologías de contratos de trabajo, la identidad misma del reglamento interno del trabajo, entre otras disposiciones. Está es pues la pieza normativa medular del trabajo realizado.

## **RESOLUCIÓN 3222 DE 03 DE AGOSTO DE 2011 (del ministerio de la protección social)**

LA RESOLUCIÓN 3222 DE 03 DE AGOSTO DE 2011, desarrolla el tema en relación con los líderes sindicales, y sobre todos los trabajadores afiliados a los sindicatos que a la vez hagan parte de las confederaciones de trabajadores, y así mismo desarrolla de manera específica el tema de las asociaciones sindicales, confederación de sindicatos, concertación laboral, OIT y el trabajador sindicalizado.

En el artículo ART. 4º de la resolución se establecen los principios que coadyuvan al óptimo desarrollo de diferentes programas dirigidos a los líderes sindicales y a los trabajadores afiliados a los sindicatos, los siguientes:

1. El trabajo como fuente de generación de riqueza.
2. El ser humano como destinatario de los beneficios del desarrollo social y económico.
3. La igualdad de oportunidades para los trabajadores en materia de trabajo, ingreso y desarrollo personal y social.
4. La solidaridad, como valor indispensable de la paz social.
5. La libertad, como condición necesaria para que el ser humano desarrolle sus potencialidades.
6. El respeto a los derechos humanos fundamentales como garantía de una sana y creativa convivencia social.
7. La productividad, como fundamento de nuestra economía.
8. La capacitación con enfoque interdisciplinario.
9. Promover la participación en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política y social del país.
10. La responsabilidad social.

### **DECRETO 1429 DE 28 DE ABRIL DE 2010**

El DECRETO 1429 DE 28 DE ABRIL DE 2010, reglamenta aspectos atinentes al contrato sindical, en especial la negociación y pacto colectivo. El artículo 1º, se define al contrato sindical como un acuerdo de voluntades, de naturaleza colectivo laboral, tiene las características de un contrato solemne, nominado y principal, cuya celebración y ejecución puede darse entre uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos de empleadores, para la prestación de servicios o la ejecución de obras con sus propios afiliados, realizado en ejercicio de la libertad sindical, con autonomía administrativa e independencia financiera por parte del sindicato o de los sindicatos y que se rige por las normas y principios del derecho colectivo del trabajo.

### **DECRETO 2486 DE 05 DE DICIEMBRE DE 1973**

El DECRETO 2486 DE 05 DE DICIEMBRE DE 1973 reglamenta el tema de la NEGOCIACIÓN COLECTIVA, establece en el artículo 01 que: Los sindicatos o grupos de trabajadores que intencionalmente ocasionaren disminución en el ritmo de ejecución del trabajo que les está asignado, produciendo perturbaciones en la economía nacional y alterando consiguientemente el orden público, quedarán, sometidos a diferentes sanciones como suspender en sus cargos sindicales a los miembros responsables de la directiva, mientras se mantenga la transgresión; la suspensión de la personería del sindicato por el tiempo que dure la transgresión denunciada, o la cancelación de la personería, la disolución y liquidación del sindicato.

### **LEY 472 DE 05 DE AGOSTO DE 1998**

La LEY 472 DE 05 DE AGOSTO DE 1998, garantiza la defensa y protección de los derechos e intereses colectivos,

## **DECRETO 1429 DE 2010**

El decreto 1429 de 2010 en el artículo 1 se define al contrato sindical un acuerdo de voluntades, de naturaleza colectivo laboral, tiene las características de un contrato solemne, nominado y principal, cuya celebración y ejecución puede darse entre uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos de empleadores, para la prestación de servicios o la ejecución de obras con sus propios afiliados, realizado en ejercicio de la libertad sindical, con autonomía administrativa e independencia financiera por parte del sindicato o de los sindicatos y que se rige por las normas y principios del derecho colectivo del trabajo.

Es importante recalcar que el contrato sindical tiene la naturaleza del contrato civil de prestación de servicios o de ejecución de obra o labor, porque siendo uno de los sujetos del negocio jurídico el sindicato y el otro el empresario, empleador o asociación de empleadores, pero sin que opere aquí la subordinación, la autonomía jurídica, propia del contrato civil, es la nota predominante en ese tipo de relación. Para regular el contrato sindical la ley ha utilizado instituciones propias del régimen laboral que, en principio, son extrañas a los negocios civiles. A pesar de que por su contenido el contrato sindical debe ser considerado como contrato civil, por ministerio de la ley su duración, revisión y extinción se rigen por las normas del contrato individual de trabajo. Por esa regulación, aunada a las asimilaciones a otras instituciones del derecho laboral que se han dejado anotadas, y por la responsabilidad que frente al empresario pudiera exigirse a los trabajadores individualmente considerados, se sigue que en los términos del artículo 2º del Código Procesal del Trabajo, corresponde al juez del trabajo decidir los conflictos jurídicos que se originen en ese convenio colectivo”.

## B). NORMATIVIDAD INTERNACIONAL

Dentro del *ámbito de regulación internacional*, en relación con el tema desarrollado se encuentran diferentes Declaraciones, Convenios, Pactos, frente a los cuales el Estado Colombiano tiene la obligación de cumplirlos al estar ratificados<sup>1</sup>, por ejemplo:

1. la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) de 1948 en su artículo 23<sup>2</sup>;
2. el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 en su artículo 6<sup>3</sup>;
3. la Declaración de los Derechos de los Impedidos de Naciones Unidas de 1975<sup>4</sup>;
4. el Convenio No. 159 de la OIT, sobre la readaptación profesional y el empleo (personas con discapacidad) de 1983<sup>5</sup>.

El artículo 93 de la Constitución Política establece que los tratados y convenios internacionales sobre derechos humanos, que han sido debidamente ratificados por el Congreso, prevalecen en el ordenamiento interno, y constituyen criterio de interpretación de los derechos y deberes consagrados en la Carta y forman parte del bloque de constitucionalidad. En materia laboral,

---

<sup>1</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-116 de 7 de Marzo de 2013. Magistrado Ponente Alexei Julio Estrada.

<sup>2</sup> Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

<sup>3</sup> Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

<sup>4</sup> Establece que el término "**impedido**" designa a "*toda persona incapacitada de subvenir por sí misma, en su totalidad o en parte, a las necesidades de una vida individual o social normal a consecuencia de una deficiencia, congénita o no, de sus facultades físicas o mentales*". De igual manera consagra que el impedido "*Tiene derecho, en la medida de sus posibilidades, a obtener y conservar un empleo y a ejercer una ocupación útil, productiva y remunerativa.*"

<sup>5</sup> Los Estados Partes deben adoptar medidas que permitan a las **personas discapacitadas** obtener y conservar un empleo adecuado y progresar profesionalmente en su esfera laboral, y por lo tanto, facilitar su inserción o reinserción en la sociedad.

el artículo 53 de la Constitución dispone que todos los convenios de la OIT debidamente ratificados formen parte de la legislación interna<sup>6</sup>.

*En la Sentencia C-465 DE 2008 se establece que “hacen parte del bloque de constitucionalidad aquellos convenios que la Corte, después de examinarlos de manera específica, determine que pertenecen al mismo, en atención a las materias que tratan. De esta manera, los convenios internacionales del trabajo hacen parte del bloque de constitucionalidad cuando la Corte así lo haya indicado o lo señale en forma específica. Así lo hizo, en el convenio 169, sobre pueblos indígenas y tribales, en el convenios 87 y 98, sobre la libertad sindical y sobre la aplicación de los principios de derechos de sindicalización colectiva.”<sup>7</sup>*

*Las leyes 26 y 27 de 1976, desarrollan los temas de la libertad sindical y al derecho de negociación colectiva respectivamente, así mismo los artículos 1, 5, 39, 53, 56 y 93 de la Constitución política, consagran algunos derechos relativos a los Sindicatos. Los artículos pertinentes de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y la Convención Americana de Derechos Humanos.*

El derecho constitucional fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de discapacidad, encuentra sustento en legal, en la Ley 361 de 1997 por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación, norma cuyo contenido se desarrollará más adelante.

Un primer fundamento es el artículo 1° que establece el principio de solidaridad como uno de los pilares del Estado Social de Derecho. El artículo 13° de la

---

<sup>6</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-401 de 14 de Abril de 2005. Magistrado Ponente Manuel José Cepeda Espinosa.

<sup>7</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-465 de 14 de Mayo de 2008. Magistrado Ponente Manuel José Cepeda Espinosa.

Constitución Política, por su parte, contiene una cláusula que obliga al Estado a garantizar

*“las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva”* y el artículo 25° de la Constitución Política establece que *el trabajo es un derecho y una obligación social que goza de la especial protección del Estado y que por lo tanto debe garantizarse de forma digna y justa a todas las personas.*”

## **7.2 MARCO TEÓRICO.**

A continuación se consignarán un cúmulo de teorías elaboradas desde la doctrina por algunos autores. Debe hacerse la claridad que en lo que respecta a los cobros prejurídicos, el reglamento interno de trabajo, el manual disciplinario, y la elaboración del esquema genérico de contratación laboral la temática quedó lo suficientemente clara con lo que la ley disponía, por lo que la información que acto seguido se presentará versa sobre el derecho de asociación.

### **SOCIALISMO ROMÁNTICO**

Siguiendo al profesor GUILLERMO GUERRERO FIGUEROA, en su libro MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, encontramos como principales características las siguientes:

- Surge con posterioridad a la Revolución francesa
- Es sustentado por pensadores que proclaman las transformaciones sociales en señal de protesta contra la injusticia y explotación de los trabajadores dentro del régimen capitalista.
- Sus principales precursores son Claudio Enrique Saint – Simón y August Comte.

- Para Saint – Simón el gobierno debe ejercer actividades económicas, sin distinción de la clase social.

### **SOCIALISMO CIENTIFICO**

Siguiendo la misma doctrina del profesor GUILLERMO GUERRERO FIGUEROA, en la misma doctrina, encontramos como principales características las siguientes:

- Se fundamenta en las ciencias económicas, sociológicas y en la historia.
- Su eje ideológico es político y revolucionario
- En su contenido se refleja la influencia en su contenido de la filosofía dialéctica de HEGEL y el materialismo de FEUERBACH.
- Como una manifestación del Socialismo Científico, escriben el Manifiesto Comunista, publicado en vísperas de la Revolución de 1848.
- Es colectivista, al luchar por la socialización de los instrumentos de producción y cambio
- Es un sistema científico, porque se basa en las ciencias económicas, en la historia y en la filosofía.
- Es positivo, al fundarse en los hechos, desprendiéndose de idealismos y sentimentalismos.
- Es obrero y proletario, pues su voz de orden es la lucha de clases y la organización del proletariado como fuerza política.
- Es revolucionario, por cuanto pretende la eliminación de la clase capitalista burguesa por el proletariado.
- Es internacional y antimilitarista.

### **SOCIALISMO DEL ESTADO**

Siguiendo al profesor GUILLERMO GUERRERO FIGUEROA, en la misma doctrina, encontramos como principales características las siguientes:

- Se forma de la influencia de las escuelas histórica, positiva y filosofía hegeliana
- Se desarrolló especialmente entre los profesores de las universidades alemanas
- Ha sido combatido por el socialismo revolucionario
- Pretender reformas por las vías legales, encaminadas a solucionar las injusticias sociales, atendiendo a las conquistas legítimas de los trabajadores, para ello es necesario que el Estado intervenga, sin perjuicio de las asociaciones sindicales.
- Surge en el congreso de Universitarios Alemanes de Eisenach en 1872, en el cual se proclamó el Estado como la gran institución moral de educación de la humanidad para hacer participar a una fracción más numerosa del pueblo en todos los bienes elevados de la civilización.
- Preconiza la solidaridad social en vez de la lucha de clases
- Toma el Estado como aquel organismo que le corresponde una misión de civilización y de bienestar.
- Acepta la propiedad privada controlada, la producción y distribución de las riquezas, a cargo del Estado, pero se conserve la iniciativa de los particulares.
- Sus mayores representantes son ROBERTUS y FERNANDO LASALLE, SCHOMOLLER, SCHAFFLE y WAGNER.

### **SOCIALISMO REFORMISTA**

Siguiendo al profesor GUILLERMO GUERRERO FIGUEROA, en la misma doctrina, encontramos como principales características las siguientes:

- Reforma las teorías del MARX y en general las teorías de las últimas décadas del siglo XIX
- Propicia por un desarrollo industrial y para que cada día se tenga un capitalismo más intervenido, en el cual la plusvalía se vea disminuida por la toma de medidas estatales que sean constantes y variadas

- Da inicio a la escuela Revisionista dirigida por BERNSTEIN en su obra socialismo teórico y socialismo practico
- Apoya y acoge el surgimiento de instituciones democráticas
- Sostiene que el socialismo es una evolución democrática que aspira llegar a la emancipación obrera extenuando el organismo burgués por los instrumentos legales

## **DOCTRINAS SOCIALISTAS**

Habiendo una exploración teórica preliminar de las doctrinas existentes alrededor del socialismo, se llega a la conclusión de que estas son muy variadas. Un detalle somero de ellas, a modo de complemento de la información anteriormente enunciada, se registrará a continuación. Según GUILLERMO GUERRERO FIGUEROA, en las doctrinas socialistas se encuentran diversos matices; varían desde un comunismo extremista hasta tendencias muy moderadas que han perdido el sentido revolucionario.

Para LEON BLUM, el objeto del socialismo era el de establecer una sociedad universal basada en la justicia, lo cual no podía suceder sin que antes se perfeccionara y enriqueciera la personalidad humana.

Para BAUGIN Y RIMBERT definen el socialismo como una sociedad en la que los instrumentos de producción son de propiedad social y existe una gestión democrática sobre ellos y así mismo la producción está orientada a satisfacer las necesidades del hombre, y todo ellos como parte de una economía que regula la producción de acuerdo con las necesidades colectivas.<sup>8</sup>

FRANCISCO WALKER LINARES, afirma que el socialismo tiene por objeto principal la emancipación de los proletariados por obra de ellos mismo y demás trabajadores, con el fin de darle a cada uno según su trabajo.

---

<sup>8</sup> BOUGIN S, y RIMBERT, P. Le Socialisme. París Universitaires de France. 1950.

## **DOCTRINAS INTERVENCIONISTAS**

### **EL SOLIDARISMO**

Siguiendo al profesor GUILLERMO GUERRERO FIGUEROA, en la misma doctrina, encontramos como principales características las siguientes:

- Esta doctrina es una concepción organicista que rechaza el egoísmo individualista como el colectivismo marxista
- Considera a los hombres dependientes entre sí, siendo cada cual una cedula de un organismo que es la sociedad.
- Es una tendencia humanitaria y moral de la que se ha valido la política francesa en su legislación social.
- Para esta doctrina, la base de transformación de la sociedad está en la cooperación y en el mutualismo, así como en la acción del Estado como gran factor de solidaridad.
- Esta teoría pretende sustituir el régimen del asalariado por el de la cooperación
- Sus mayores representantes son DURKHEIM, CHARLES GIDE y LEÓN

### **EL COOPERATIVISMO**

Siguiendo al profesor GUILLERMO GUERRERO FIGUEROA, en la misma doctrina, encontramos como principales características las siguientes:

- Es la doctrina para mejorar el nivel de vida de los obreros y miembros de la clase media por iniciativa propia, según la práctica y teoría económica de la cooperación, por medio de sociedades cooperativistas y mutuales.
- Persigue acabar con la finalidad de lucro y recuperar la libertad de los productores individuales por la acción mutua y voluntaria entre sus miembros
- Sus principios básicos son:
  - La asociación de personas y no de capitales

- La igualdad entre los miembros
  - La voluntariedad asociativa
  - La obtención de un beneficio común por un esfuerzo común
- 
- El cooperativismo es una forma de organización en donde sus miembros se asocian de manera libre, en su condición de seres humanos y en un plano de igualdad, con el fin de favorecer sus intereses económicos.
  - La realización práctica del cooperativismo, está basada en la supresión de los intermediarios, emancipando así a las clases trabajadoras por medio de las cooperativas de producción, en las cuales, estando el capital en manos de sus miembros, estos tendrán derecho al producto íntegro de su trabajo.

### **7.3 MARCO CONCEPTUAL.**

A continuación se consignarán los detalles de los conceptos que se consideran críticos para el futuro desarrollo de la práctica jurídica empresarial. Estos girarán en torno a las nociones de cobro prejurídico y derecho laboral, por tanto se procederá a presentar la información haciendo la misma división utilizada en el marco de antecedentes jurídicos.

#### **I. COBROS PREJURÍDICOS.**

Los conceptos que serán consignados fueron tomados de la legislación colombiana (específicamente de la ley 1328 de 2009 y el código civil colombiana) y adaptados a la realidad puntual del trabajo realizado, es decir, a la dinámica de los cobros prejurídicos. Así las cosas, su mención se dispondrá de la siguiente manera:

Cliente: persona jurídica o natural con quien se establece una relación legal o contractual con el fin de suministrar bienes o servicios en desarrollo de un objeto social legalmente determinado.

Consumidor: para los efectos del trabajo realizado, se tendrá por sinónimo de cliente.

Producto o servicio: entiéndase por tal, lo suministrado a un cliente con quien se estableció una relación legal o contractual en desarrollo de un objeto social legalmente determinado.

Obligación: deber que se adquiere en virtud de la concreción de una relación contractual desarrollada entre dos sujetos de derecho capaces.

Pago: una de las formas de extinguir las obligaciones. Este se encuentra previsto en el artículo 1625 del código civil.

Deuda: situación originada cuando una obligación se encuentra insoluta, es decir, que no se ha efectuado un pago.

Mora: situación que se configura una vez ha expirado el plazo estipulado para el pago de una obligación.

Deudor: quien está pendiente del pago de una deuda.

Acreedor: a quien se debe el pago de una deuda.

Mandatario: sujeto de Derecho encargado de administrar un determinado número de negocios de otra persona. Esta última le otorga esta facultad de administración mediante la celebración de un contrato.

## II. DERECHO LABORAL.

- Trabajo.

Define la Organización Internacional del Trabajo (OIT) al trabajo en los siguientes términos<sup>9</sup>: “el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. El empleo es definido como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo)". A su vez, define el trabajo decente como: “trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades”.

La honorable Corte constitucional, en su haber jurisprudencial, consigna una definición un tanto más elaborada del trabajo. Para tal corporación, el trabajo tiene por lo menos tres manifestaciones<sup>10</sup>:

1. “ En primer lugar, el trabajo como garantía de las condiciones mínimas de subsistencia, como medio para la atención del mínimo vital. La Corte Constitucional ha dicho que el derecho al trabajo tiene la connotación de fundamental, tal como está desarrollado en los artículos 25 y 26 de la Constitución, e implica el desempeño libre de una actividad personal legítima para la obtención de recursos que sufragan necesidades de la persona y su núcleo familiar y que debe prestarse en condiciones dignas y justas.
2. En segundo lugar, el trabajo puede concebirse como un presupuesto de la autonomía personal. Si bien en situaciones extremas, el mínimo vital puede

---

<sup>9</sup> <http://white.oit.org.pe/>.

<sup>10</sup> CORTE CONSTITUCIONAL. La Jurisprudencia de la Corte Constitucional frente a la creación del trabajo formal (en línea). <<http://www.corteconstitucional.gov.co/viencuentro/conferencia%20gemm.php>>

satisfacerse a través de redes de apoyo familiar, social o, incluso, estatal, por medio de la asistencia pública o subsidios al desempleo, ello, sin embargo, no satisface la aspiración de autonomía, que es condición misma de la dignidad de la persona.

3. Más allá del mínimo vital y de los requerimientos de la autonomía, el trabajo es también una condición de la realización personal. Responde a la necesidad de los seres humanos de sentirse útiles, de adelantar una actividad valiosa, de desarrollar sus potenciales y sus aspiraciones; de obtener reconocimiento social.”

Finalmente hay que decir que “el mandato constitucional de brindar especial protección al trabajo implica dos tipos de responsabilidades para el Estado. Por un lado, el deber de promover las condiciones que permitan a todas las personas que lo requieran acceder a un trabajo para generar los ingresos necesarios y, por otro, velar porque el trabajo se desarrolle en condiciones de dignidad, particularmente cuando se realiza bajo subordinación y dependencia, dado que, en ese escenario, se presenta una contraposición de intereses, dentro de la cual el trabajador es el extremo más débil”.<sup>11</sup>

- Contrato de trabajo.

El ministerio nacional del trabajo, define al contrato de trabajo en los siguientes términos<sup>12</sup>: “un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa y diremos que es laboral, cuando además de los elementos de cualquier contrato (capacidad de las partes para contratar, consentimiento, causa lícita, objeto lícito), concurren los elementos esenciales de que trata el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo”.

---

<sup>11</sup> Colombia. Corte Constitucional. Sentencia C-645/11

<sup>12</sup> <http://www.mintrabajo.gov.co/>

En el artículo mencionado anteriormente, se disponen los elementos esenciales del contrato de trabajo en los siguientes términos: “para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

- La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
- La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y,
- Un salario como retribución del servicio.”

Además menciona que “una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen”.

La Corte constitucional, por su parte, hace una priorización de los tres elementos esenciales del contrato de trabajo mencionados en el artículo 23 del código sustantivo del trabajo. Para tal corporación, el elemento principal resulta ser la subordinación. La anterior apreciación, la consigna en la sentencia c-386-00 en los siguientes términos: “La subordinación del trabajador al empleador como elemento distintivo y definidor del contrato de trabajo ha sido entendida, según la concepción más aceptable por la doctrina y la jurisprudencia, como un poder jurídico permanente de que es titular el empleador para dirigir la actividad laboral del trabajador, a través de la expedición de órdenes e instrucciones y la imposición de reglamentos, en lo relativo a la manera como éste debe realizar las funciones y cumplir con las obligaciones que le son propias, con miras al cumplimiento de los objetivos de la empresa, los cuales son generalmente económicos. Se destaca

dentro del elemento subordinación, no solamente el poder de dirección, que condiciona la actividad laboral del trabajador, sino el poder disciplinario que el empleador ejerce sobre éste para asegurar un comportamiento y una disciplina acordes con los propósitos de la organización empresarial y el respeto por la dignidad y los derechos de aquél”.

En otro aparte de su cúmulo jurisprudencial, la Corte hace un pronunciamiento en torno a la misma cuestión en los siguientes términos: “la subordinación laboral que gobierna el contrato de trabajo se encuentra sometida, desde el punto de vista constitucional, a las siguientes reglas: - Los poderes del empleador para exigir la subordinación del trabajador, tienen como límite obligado el respeto por la dignidad del trabajador y por sus derechos fundamentales. Estos, por consiguiente, constituyen esferas de protección que no pueden verse afectadas en forma alguna por la acción de aquél, porque como lo anotó la Corte, los empleadores se encuentran sometidos a la Constitución, sumisión que “...no solo se origina y fundamenta en la Constitución, en cuanto los obligan a acatarla y le imponen como deberes respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios, obrar conforme al principio de solidaridad social, defender los derechos humanos y propender al logro y mantenimiento de la paz, lo cual se logra con el establecimiento de relaciones laborales justas en todo sentido sino en el reconocimiento y respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores...” - Igualmente dichos poderes, se encuentran limitados por las normas contenidas en los convenios y tratados internacionales relativos a los derechos humanos en materia laboral, de conformidad con la Constitución, que prevalecen en el orden interno e integran, como lo observó la Corte, el bloque de constitucionalidad. En las circunstancias anotadas, es evidente que los referidos poderes no son absolutos y tienen como límites: i) la Constitución; ii) los convenios y tratados internacionales sobre derechos humanos; iii) la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, los cuales “no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”.

También se han registrado pronunciamientos de la Honorable Corte Constitucional en torno al salario, como retribución del servicio, en el contrato de trabajo. La aseveración anteriormente enunciada, se consigna en los siguientes términos (sentencia 892-09): “ según lo dispone el artículo 127 CST., subrogado por el artículo 14 de la Ley 50/90, está conformado no sólo por la remuneración ordinaria, fija o variable, sino por todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones. Esta definición excluye, por ende, otro tipo de ingresos laborales que no están dirigidos a retribuir dicho servicio, sino a asumir riesgos o gastos de otra naturaleza, y dentro de la categoría de pagos no constitutivos de salario quedan incorporados (i) las indemnizaciones que asume el patrono por daños o demás detrimentos que sufra el trabajador en el marco de la relación laboral; (ii) la remuneración del trabajador durante el descanso obligatorio (vacaciones y días no laborables de naturaleza legal y/o estipulados en el contrato respectivo); (iii) las sumas o bienes que recibe el trabajador con el fin de ejercer cabalmente sus funciones, como sucede con el auxilio de transporte de que trata la Ley 15/59, al igual que los demás conceptos que enlista el artículo 128 CST.; y (iv) aquellos montos que recibe el trabajador por simple liberalidad del empleador y no como contraprestación por el servicio personal que presta”.

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia, en su haber jurisprudencial<sup>13</sup>, también hace referencia a las prestaciones sociales. Las anteriores siendo consecuencia natural del salario devengado, y por tanto del servicio prestado por el trabajador a su empleador. Así las cosas, definen las prestaciones sociales como: “ lo que debe el patrono al trabajador en dinero, especie, servicios u otros beneficios, por ministerio de la ley, o por haberse pactado en convenciones colectivas o en pactos

---

<sup>13</sup> Colombia. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia de julio 18 de 1985.

colectivos, o en el contrato de trabajo, o establecida en el reglamento interno del trabajo, en fallos arbitrales o en cualquier acto unilateral del patrono, para cubrir los riesgos o necesidades del trabajador que se originan durante la relación de trabajo o con motivo de la misma. Se diferencia del salario en que no es retributiva de los servicios prestados y de las indemnizaciones laborales en que no reparan perjuicios causados por el patrono". En consonancia con lo anterior, la Honorable Corte Suprema, se refiere también a la destinación que debe darse a las prestaciones sociales, el tenor literal de tal apreciación es el siguiente: " las prestaciones sociales se encuadran dentro de aquellas sumas destinadas a asumir los riesgos intrínsecos de la actividad laboral. Estas prestaciones pueden estar a cargo del empleador o ser responsabilidad de las entidades de los sistemas de seguridad social en salud o en pensiones, o a cargo de las cajas de compensación familiar. Las prestaciones sociales a cargo del empleador, se dividen en comunes y especiales. Las comunes son aquellas que deben ser asumidas por todo empleador, al margen de su condición de persona natural o jurídica, o el capital que conforma la empresa, y que refieren a las prestaciones por accidente y enfermedad profesional, auxilio monetario por enfermedad no profesional, calzado y vestido, protección a la maternidad, auxilio funerario y auxilio de cesantía. Las prestaciones sociales especiales, en cambio, solo son exigibles para determinadas modalidades de patrono y previo el cumplimiento de las condiciones que para su asunción prevea la ley laboral, emolumentos entre los que se encuentra la pensión de jubilación (en los casos excepcionales en que no es asumida por el sistema general de seguridad social o los regímenes especiales), el auxilio y las pensiones de invalidez (cuando este riesgo no sea asumido por las administradoras de riesgos profesionales), capacitación, primas de servicios y el seguro de vida colectivo, entre otros".

Habiendo claridad en todos los aspectos mencionados anteriormente, puede llegarse, de manera loable, a la conclusión de que las prestaciones sociales son

un beneficio adicional para el trabajador, consecuencia natural del salario, pero que no hace parte de este último

## **8. PRIMER INFORME.**

A partir de este aparte, se consignará el reporte del trabajo mensual realizado. Se procederá entonces a incluir las secciones correspondientes a la introducción, trabajo realizado y anexos; esto ya que el resto de la información contenida en tales documentos ya se registró anteriormente. Así las cosas, a continuación se consignarán, textualmente, lo consignado en las secciones aludidas anteriormente, en lo atinente al primer informe:

### **8.1 INTRODUCCIÓN.**

El presente aparte del texto constituye la relación genérica de las funciones ejecutadas durante el primer mes de labores con ocasión de la práctica jurídica empresarial propuesta, así como una enunciación de lo que en adelante esta última comprenderá. Así las cosas, se detallan los por menores que implicaron el acercamiento preliminar a la naturaleza operativa de la empresa, y el ajuste a sus necesidades asistenciales; en lo tocante a los menesteres operativos se tuvo en cuenta el carácter incipiente de la sociedad, lo que conlleva unos requerimientos en demasía cambiantes. Se encuentran a su vez, incluidos a modo de anexos, los documentos que se elaboraron a consecuencia del trabajo realizado en ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S.

Aterrizando ya en materia de funciones, pueden dividirse las labores realizadas en el primer mes de ejecución de la práctica jurídica empresarial en tres tareas macro, a saber: acercamiento preliminar a los negocios relacionados con los objetivos de la práctica jurídica empresarial propuesta, que a la fecha se encuentran a cargo del ente conveniente; realización de funciones consonantes con los objetivos propuestos para el desarrollo de la práctica jurídica empresarial

(inicialmente); y, el ajuste y redirección de la naturaleza de las labores ejecutadas, teniendo en cuenta los objetivos propuestos y las necesidades primordiales del ente conveniente (en este aparte se consignarán los lineamientos de lo que será la profunda transformación de la naturaleza de las funciones a ejecutar, y las razones que llevaron a la toma de tal decisión).

En lo que respecta al acercamiento preliminar a los negocios a cargo del ente conveniente, en los que se prestaría asistencia ulteriormente, conviene hacer una mención y discriminación de la cada una de las tipologías de estos. Así las cosas, se evidenciarían a su vez las siguientes divisiones de la presente tarea: labores de acercamiento preliminar a los negocios a cargo del ente conveniente; labores de asistencia en gestiones relacionadas con el Derecho inmobiliario; análisis y familiarización con las necesidades y naturaleza operativa de los actores comerciales que a la fecha tenían suscrito un contrato de asesoría externa con el ente conveniente.

Para la segunda macro tarea, en la dinámica de ejecución de labores en la práctica jurídica empresarial se tuvieron en cuenta tres circunstancias: la realidad comercial del ente conveniente para tal fecha; la vinculación de nuevo personal profesional; y las necesidades primordiales de ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S. En lo que respecta a la realidad comercial, resultan como hechos de gran relevancia los siguientes: la ralentización de los procesos ejecutivos a cargo del ente conveniente, la dinámica vertiginosa de los cobros prejurídicos y acuerdos de pago (debido a esta circunstancia, se prestaron labores de asistencia en gestiones encaminadas al cumplimiento de obligaciones dinerarias insolutas (cobros prejurídicos y procesos ejecutivos), y la prelación de algunas de las necesidades de las empresas que habían suscrito contrato de asesoría externa con ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S. Los detalles relativos a este aparte serán desglosados con profundidad en el parte correspondiente a la descripción del trabajo realizado en el ente conveniente.

Respecto de la tercer macro tarea, el más importante para la continuación y futuro de la práctica jurídica empresarial en ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S, ya que representa un viraje apreciable en la naturaleza de las labores de asistencia ejecutadas, resulta relevante anotar la incidencia de la urgente necesidad de una empresa del sector salud que tenía, a la fecha, suscrito un contrato de asesoría externa con el ente conveniente. La cuestión que apremiaba a tal operador comercial resultaba ser la ausencia de un esquema de contratación laboral y de un reglamento interno de trabajo. Se toma entonces la determinación de encaminar, en adelante, todos los esfuerzos derivados de las labores de asistencia brindadas en virtud de la suscripción de la práctica jurídica empresarial con ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S, hacia la solución de dichos problemas.

Toda la información consignada en este aparte, será dispuesta con lujo de detalles en la sección destinada a la descripción del trabajo realizado durante el primer mes de labores al interior de ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S.

## **8.2. TRABAJO REALIZADO EN ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S.**

Coincidiendo con lo consignado en la propuesta de práctica jurídica empresarial, la ejecución de labores de asistencia al interior de ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S comenzó con el acercamiento preliminar y familiarización con los negocios a cargo del ente conveniente en materia de Derecho privado (procesos ejecutivos, y cuestiones relacionadas con los contratos de asesoría externa suscritos a la fecha por ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S y Derecho inmobiliario). Esta labor ocupó dos semanas, contadas desde el día siguiente en que por acta se decretó y autorizó el inicio de la práctica jurídica

empresarial propuesta en ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S; es decir, este lapso se integró por los días hábiles comprendidos entre el 28 de marzo y el 11 de abril del año 2014 (se entienden incorporados los extremos mencionados (los días 28 de marzo y 11 de abril)). Lo descrito anteriormente consistió en la realización de la primera tarea macro en la dinámica de ejecución de labores mencionado en el aparte de introducción: acercamiento preliminar a la naturaleza operativa del ente conveniente. En lo atinente a la segunda tarea macro aludida en la introducción (realización de funciones consonantes con los objetivos propuestos para el desarrollo de la práctica jurídica empresarial) se pueden decir dos cosas: en dicha etapa se adelantaron gestiones tendientes a la recuperación de cartera insoluta en su etapa pre jurídica (acuerdos de pago), en virtud a los contratos de asesoría externa suscritos por el ente conveniente; y que la duración de esta comprendió los días hábiles contados entre el 14 y el 28 de abril (deben entenderse incorporados los extremos mencionados (los días 14 y 28 de abril)). A pesar de haberse colmado el tiempo correspondiente al primer mes de labores de práctica jurídica empresarial con las primeras dos tareas macro mencionadas anteriormente, se identificaron y plantearon, al simultaneo, y de manera somera, los que serían los derroteros en delante de la ejecución de labores; esta labor se llevó a cabo en conjunto con la tutora del ente conveniente, y abarcó parte de los tres últimos días hábiles del segundo momento del primer mes de la ejecución de la práctica jurídica empresarial.

Durante la realización de la primera tarea macro en la dinámica de ejercicio de labores de asistencia al interior de ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S, se identificaron los siguientes negocios (se mencionan únicamente los que se relacionan con los objetivos consignados en la propuesta de práctica jurídica empresarial allegada, estos se dividirán según su tipología):

A) Procesos ejecutivos:

1. Radicado interno 046-2014, juzgado 18 civil municipal de Bucaramanga: proceso ejecutivo iniciado con ocasión del cobro de una letra de cambio, a la fecha (entiéndase en adelante como “la fecha” el periodo cronológico asignado en este informe, que para el caso sería el comprendido entre los días 28 de marzo y 11 de abril del 2014) se había decretado la medida cautelar del embargo de salario.
2. Radicado interno 787-2013, juzgado 6 civil municipal de Bucaramanga: proceso ejecutivo incoado con ocasión del cobro de una letra de cambio, se había solicitado la suspensión del proceso para llevar a cabo una transacción cuyas estipulaciones fueron incumplidas por el deudor. Por lo anterior, se solicitó la reanudación del proceso, y la imposición de la medida cautelar de embargo de salario.
3. Radicado interno 023-2014, juzgado 6 civil municipal de Bucaramanga: ejecutivo iniciado con ocasión del cobro de una letra de cambio. Se decretó la medida cautelar de embargo de salario (causa por la cual la gobernación, empleador del deudor ha venido descontando la cantidad autorizada por el juez para el pago de deudas), no obstante lo anterior, se está en lista de espera debido a que deben pagarse obligaciones relacionadas con gravámenes impuestos anteriormente.
4. Radicado interno 050-2014, juzgado 6 civil municipal de Bucaramanga: ejecutivo iniciado con ocasión del cobro de una letra de cambio. A la fecha se había decretado la medida de embargo y secuestro de un vehículo automotor, no obstante ello, no se había podido hacer efectiva debido a que el deudor se dio a la fuga con tal vehículo. Se había oficiado a la secretaría de transporte, y se está en lista de espera para el pago de la deuda, debido a que existe una pignoración previa del vehículo a favor de Bancolombia.
5. Radicado interno 580-2013, juzgado 6 civil municipal de Bucaramanga: ejecutivo incoado con ocasión del incumplimiento de un contrato de arrendamiento. El deudor dejó de cancelar 6 cánones de arrendamiento, además del valor correspondiente al pago de los servicios públicos

domiciliarios. Se pidió suspensión del proceso para tratar de hacer un contrato de transacción.

6. Radicado interno 011-2014. Juzgado primero promiscuo municipal de Floridablanca: proceso incoado por letra de cambio. A la fecha no se había podido ubicar a la deudora, por lo tanto no se pudo avanzar en el proceso.
7. Radicado interno 289-2014, juzgado primero promiscuo municipal de Floridablanca: proceso incoado con ocasión de haberse girado un cheque sin fondos.
8. Radicado interno 035-2014, juzgado 8 civil municipal de Bucaramanga: proceso incoado con ocasión del cobro de una letra de cambio. Se decretó la suspensión del proceso.
9. Radicado interno 814-2013, juzgado 6 civil municipal de Bucaramanga: proceso incoado con ocasión del cobro de una letra de cambio. Se decretó la medida cautelar de embargo y secuestro sobre una camioneta de servicio público de propiedad del deudor.
10. Radicado interno 103-2013, juzgado 9 civil municipal de Bucaramanga: proceso incoado con ocasión del cobro de una letra de cambio. Se inadmitió en un comienzo por falta de claridad en la presentación de la demanda, posteriormente se subsanó el vicio y se decretó la medida cautelar de embargo que pesa sobre el salario del deudor.
11. Radicado interno 023-2014, juzgado quinto promiscuo municipal de Floridablanca: proceso incoado por el cobro de tres letras de cambio. No se ha podido ubicar al deudor, por lo que ha sido imposible, a la fecha, notificarlo de la demanda.
12. Radicado interno 021-2014, juzgado quinto promiscuo municipal de Floridablanca: proceso incoado con ocasión del cobro de una letra de cambio. Son dos los deudores, a la fecha sólo ha sido posible ubicar y notificar a uno de ellos. Se solicitó la imposición de la medida cautelar de embargo del salario.
13. Radicado interno 065-2014, juzgado primero promiscuo municipal de Floridablanca: proceso incoado con ocasión del cobro de una letra de cambio.

Ha sido imposible, a la fecha, ubicar y por tanto notificar al deudor. Se solicitó la imposición de medida cautelar de embargo de salario.

14. Radicado interno 024-2014, juzgado primero promiscuo municipal de Bucaramanga: proceso incoado con ocasión del cobro de una letra de cambio. Se persigue al avalista y al aceptante. Se ha podido notificar sólo a uno de ellos. Se decretó la medida cautelar de embargo de salario, y a la fecha se están realizando los descuentos a nómina correspondientes.

15. Radicado interno 024-2014, juzgado 18 civil municipal de Bucaramanga: proceso incoado con ocasión del cobro de una letra de cambio. Se notificó en debida forma, hubo un acuerdo de pago, se está descontando por nómina (el empleador es INVIAS), y se dictó sentencia. Falta por resolver, a la fecha, todo lo relacionado a la entrega de títulos.

- CUESTIONES RELACIONADAS CON EL DERECHO INMOBILIARIO.

La sociedad ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S, es un ente prestador de servicios que cuenta con la matrícula de arrendador número 024 del 2013. No obstante la diligencia que caracteriza a su personal en la ejecución de sus gestiones, resultó comercialmente inviable el inicio de labores en este sector de la economía; por tanto, se suspendió todo trabajo relacionado con ello. Debido a lo anterior, no fue posible ejecutar labor de asistencia alguna en lo que corresponde a esta área del Derecho, por tanto siguiendo recomendación de la tutora de dicha sociedad, así como de su representante legal, se decidió volcar los esfuerzos y tiempo que se dedicaría a estos asuntos a la satisfacción de otras necesidades de la sociedad y sus clientes.

- CONTRATOS DE ASESORÍAS EXTERNAS.

A la fecha, la sociedad ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S tenía suscritos contratos de asesoría externa con dos operadores comerciales: joyería Mariam y GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S. El primero de ellos, el suscrito con la joyería Mariam, tenía como objeto el cobro

de cartera; el suscrito con el GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S tenía como objeto, además de la recuperación de cartera, principalmente de las E.P.S, el permanente asesoramiento en materia laboral.

Como hecho significativo acaecido en el transcurso del desarrollo de la primer tarea macro en la dinámica de ejercicio de labores, resulta relevante nombrar la vinculación de dos profesionales del Derecho (que tuvo lugar en la semana hábil comprendida entre los días 7 y 11 de abril): Daniel Josué Contreras y Jaime Alberto Pabón Pérez, ambos egresados de la U.N.A.B. En adelante a ellos se les encargaría la administración de los procesos ejecutivos a cargo de ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S.

Debido a la situación mencionada en el acápite inmediatamente anterior (la vinculación de dos profesionales del Derecho), y a la imposibilidad del inicio de operaciones relacionadas con el Derecho inmobiliario, los esfuerzos, en el desarrollo de la segunda tarea macro en la dinámica de ejecución de labores, se centraron en la satisfacción de las necesidades asistenciales derivadas de los contratos de asesoría externa suscritos por parte del ente conveniente. Así las cosas, atendiendo lo que resultase más urgente y expedito, se tomó la determinación, por iniciativa de la tutora de ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S, de su representante legal, y de la directora del proyecto de práctica empresarial, de brindar asistencia en las gestiones de cobro prejurídicos (acuerdos de pago tendientes a la recuperación de cartera). Estas gestiones se llevaron a cabo en el lapso comprendido entre los días 14 y 28 de abril de 2014, y comprendieron las siguientes circunstancias:

-Realización de llamadas: En virtud del contrato de asesoría externa suscrito entre joyería Mariam y ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS, se obtuvo una base de datos (además del poder que autorizaba al ente conveniente para realizar las labores de cobranza). En tal documento estaban incluidos los principales datos

personales de los que habían incurrido en mora en los pagos de sus deudas con joyería Mariam y GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S. Así las cosas, se procedía a contactar telefónicamente a los deudores en aras de lograr una cita para pactar un acuerdo de pago; esto ya que se tenía la incoación de un proceso ejecutivo como último recurso. A dichos requerimientos, respondieron 11 personas.

Se procedió a la elaboración de un documento genérico que serviría de guía para todos los acuerdos de pago. Tal documento es el siguiente:

**ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S.**  
**ACUERDO DE PAGO No. XXXX**

En virtud del poder conferido por la (sociedad comercial, o persona natural) a ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S, se consigna en este documento un acuerdo de pago que cuenta con las siguientes particularidades:

**PARTES INTERVINIENTES:**

- DEUDOR (ES): XXXXXXXXXXXXX, identificado (a) con cédula de ciudadanía No.xxxxxx de xxxxxx.
- ACREEDOR: XXXXXXXXXXXXX, representado (a) legalmente por:xxxxxxxxxx.
- LUGAR DONDE ACAECIÓ EL ACUERDO: Carrera 16 # 36-12, oficina 303, edificio Josefa, centro de Bucaramanga. (Santander, Colombia).

Siendo las xxxxx (a.m./p.m.), del día xxxxx, del mes xxxxxx de 2014, se celebra un acuerdo de pago entre las partes mencionadas anteriormente, haciéndose constar los siguientes:

**Hechos.**

1. El DEUDOR reconoce haber adquirido con el ACREEDOR una obligación dineraria que a la fecha se encuentra total o parcialmente insoluta.

2. El DEUDOR reconoce como monto de la obligación anteriormente enunciada la suma de xxxxxx.

3. El DEUDOR se compromete a pagar la deuda en los siguientes términos: xxxxxxxxxxxx.

4. Derivado de la presente labor de cobranza, se ha generado un recargo en la deuda de un 1,5% sobre su valor original. Está deberá pagarse junto con la primera cuota pactada en el presente acuerdo.

Se advierte al DEUDOR que el presente documento presta mérito ejecutivo, por tanto, de incumplirse lo aquí estipulado, se hará exigible el valor total de lo que se adeude y se iniciará un proceso ejecutivo en su contra.

---

EL DEUDOR.

---

GERENTE DEL MANDATARIO.

Los documentos de los acuerdos de pago concretados se adjuntarán en el aparte del presente, correspondiente a los anexo a.

### **8.3. DOCUMENTOS REALIZADOS EN EL PRIMER MES .**

En este aparte serán incluidos los documentos correspondientes a los acuerdos de pago concretados, reservándose algunos detalles de la información contenida en los originales para resguardar la intimidad de los deudores.

Primer acuerdo de pago realizado bajo los servicios de asistencia ofrecidos en virtud de la práctica jurídica empresarial.

#### ***ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S. ACUERDO DE PAGO No.056.***

En virtud del poder conferido por la (sociedad comercial, o persona natural) a ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S, se consigna en este documento un acuerdo de pago que cuenta con las siguientes particularidades:

#### **PARTES INTERVINIENTES:**

- DEUDOR (ES): XXXXXXXXXXXXX, identificado (a) con cédula de ciudadanía No.xxxxxx de xxxxxx.
- ACREEDOR: Joyería Mariam, representado (a) legalmente por:xxxxxxxxx.
- LUGAR DONDE ACAECIÓ EL ACUERDO: Carrera 16 # 36-12, oficina 303, edificio Josefa, centro de Bucaramanga. (Santander, Colombia).

Siendo las 10:30 a.m., del día 15, del mes de abril de 2014, se celebra un acuerdo de pago entre las partes mencionadas anteriormente, haciéndose constar los siguientes:

#### **Hechos.**

1. El DEUDOR reconoce haber adquirido con el ACREEDOR una obligación dineraria que a la fecha se encuentra total o parcialmente insoluta.

2. El DEUDOR reconoce como monto de la obligación anteriormente enunciada la suma de \$ 2.500.000 (dos millones quinientos mil pesos, moneda corriente).
3. El DEUDOR se compromete a pagar la deuda en los siguientes términos:
  - . Dos cuotas de igual cuantía, en un plazo de dos meses.
  - La primera de las cuotas, que asciende al monto de \$1.250.000, se cancelará el día 14 de mayo, la restante se pagará el día 16 de junio por igual cuantía. Ambos pagos se efectuarán en el lugar en que se concretó el presente acuerdo.
4. Derivado de la presente labor de cobranza, se ha generado un recargo en la deuda de un 1,5% sobre su valor original. Está deberá pagarse junto con la primera cuota pactada en el presente acuerdo.

Se advierte al DEUDOR que el presente documento presta mérito ejecutivo, por tanto, de incumplirse lo aquí estipulado, se hará exigible el valor total de lo que se adeude y se iniciará un proceso ejecutivo en su contra.

---

EL DEUDOR.

---

GERENTE DEL MANDATARIO.

Segundo acuerdo de pago realizado bajo los servicios de asistencia ofrecidos en virtud de la práctica jurídica empresarial.

**ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S.**  
**ACUERDO DE PAGO No.057.**

En virtud del poder conferido por la (sociedad comercial, o persona natural) a ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S, se consigna en este documento un acuerdo de pago que cuenta con las siguientes particularidades:

**PARTES INTERVINIENTES:**

- DEUDOR (ES): XXXXXXXXXXXXX, identificado (a) con cédula de ciudadanía No.xxxxxx de xxxxxx.
- ACREEDOR: Joyería Mariam, representado (a) legalmente por:xxxxxxxxx.
- LUGAR DONDE ACAECIÓ EL ACUERDO: Carrera 16 # 36-12, oficina 303, edificio Josefa, centro de Bucaramanga. (Santander, Colombia).

Siendo las 11:10 a.m., del día 16, del mes de abril de 2014, se celebra un acuerdo de pago entre las partes mencionadas anteriormente, haciéndose constar los siguientes:

Hechos.

1. El DEUDOR reconoce haber adquirido con el ACREEDOR una obligación dineraria que a la fecha se encuentra total o parcialmente insoluta.
2. El DEUDOR reconoce como monto de la obligación anteriormente enunciada la suma de \$ 1.600.000 (un millón seiscientos mil pesos, moneda corriente).
3. El DEUDOR se compromete a pagar la deuda en los siguientes términos:
  - . Dos cuotas de igual cuantía, en un plazo de dos meses.

. La primera de las cuotas, que asciende al monto de \$800.000, se cancelará el día 16 de mayo, la restante se pagará el día 16 de junio por igual cuantía. Ambos se efectuarán en el lugar en que se concretó el presente acuerdo.

4. Derivado de la presente labor de cobranza, se ha generado un recargo en la deuda de un 1,5% sobre su valor original. Está deberá pagarse junto con la primera cuota pactada en el presente acuerdo.

Se advierte al DEUDOR que el presente documento presta mérito ejecutivo, por tanto, de incumplirse lo aquí estipulado, se hará exigible el valor total de lo que se adeude y se iniciará un proceso ejecutivo en su contra.

---

EL DEUDOR.

---

GERENTE DEL MANDATARIO.

Tercer acuerdo de pago realizado bajo los servicios de asistencia ofrecidos en virtud de la práctica jurídica empresarial.

**ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S.**

**ACUERDO DE PAGO No.058.**

En virtud del poder conferido por la (sociedad comercial, o persona natural) a ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S, se consigna en este documento un acuerdo de pago que cuenta con las siguientes particularidades:

**PARTES INTERVINIENTES:**

- DEUDOR (ES): XXXXXXXXXXXXX, identificado (a) con cédula de ciudadanía No.xxxxxx de xxxxxx.
- ACREEDOR: Joyería Mariam, representado (a) legalmente por:xxxxxxxxx.
- LUGAR DONDE ACAECIÓ EL ACUERDO: Carrera 16 # 36-12, oficina 303, edificio Josefa, centro de Bucaramanga. (Santander, Colombia).

Siendo las 3:30 p.m., del día 21, del mes de abril de 2014, se celebra un acuerdo de pago entre las partes mencionadas anteriormente, haciéndose constar los siguientes:

**Hechos.**

1. El DEUDOR reconoce haber adquirido con el ACREEDOR una obligación dineraria que a la fecha se encuentra total o parcialmente insoluta.
2. El DEUDOR reconoce como monto de la obligación anteriormente enunciada la suma de \$ 3.100.000 (tres millones cien mil pesos, moneda corriente).
3. El DEUDOR se compromete a pagar la deuda en los siguientes términos:
  - . Dos cuotas de igual cuantía, en un plazo de dos meses.
  - . La primera de las cuotas, que asciende al monto de \$1.550.000, se cancelará el día 21 de mayo, la restante se pagará el día 24 de junio por igual cuantía.Ambos se efectuarán en el lugar en que se concretó el presente acuerdo.

4. Derivado de la presente labor de cobranza, se ha generado un recargo en la deuda de un 1,5% sobre su valor original. Está deberá pagarse junto con la primera cuota pactada en el presente acuerdo.

Se advierte al DEUDOR que el presente documento presta mérito ejecutivo, por tanto, de incumplirse lo aquí estipulado, se hará exigible el valor total de lo que se adeude y se iniciará un proceso ejecutivo en su contra.

---

EL DEUDOR.

---

GERENTE DEL MANDATARIO.

Cuarto acuerdo de pago realizado bajo los servicios de asistencia ofrecidos en virtud de la práctica jurídica empresarial.

**ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S.**  
**ACUERDO DE PAGO No.059.**

En virtud del poder conferido por la (sociedad comercial, o persona natural) a ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S, se realiza consigna en este documento un acuerdo de pago que cuenta con las siguientes particularidades:

**PARTES INTERVINIENTES:**

- DEUDOR (ES): XXXXXXXXXXXXX, identificado (a) con cédula de ciudadanía No.xxxxxx de xxxxxx.
- ACREEDOR: Joyería Mariam, representado (a) legalmente por:xxxxxxxxx.
- LUGAR DONDE ACAECIÓ EL ACUERDO: Carrera 16 # 36-12, oficina 303, edificio Josefa, centro de Bucaramanga. (Santander, Colombia).

Siendo las 5:45 p.m., del día 21, del mes de abril de 2014, se celebra un acuerdo de pago entre las partes mencionadas anteriormente, haciéndose constar los siguientes:

**Hechos.**

1. El DEUDOR reconoce haber adquirido con el ACREEDOR una obligación dineraria que a la fecha se encuentra total o parcialmente insoluta.
2. El DEUDOR reconoce como monto de la obligación anteriormente enunciada la suma de \$ 950.000 (novecientos cincuenta mil pesos, moneda corriente).
3. El DEUDOR se compromete a pagar la deuda en los siguientes términos:
  - . Dos cuotas de igual cuantía, en un plazo de dos meses.

- . La primera de las cuotas, que asciende al monto de \$475.000, se cancelará el día 21 de mayo, la restante se pagará el día 24 de junio por igual cuantía. Ambos se efectuarán en el lugar en que se concretó el presente acuerdo.
4. Derivado de la presente labor de cobranza, se ha generado un recargo en la deuda de un 1,5% sobre su valor original. Está deberá pagarse junto con la primera cuota pactada en el presente acuerdo.

Se advierte al DEUDOR que el presente documento presta mérito ejecutivo, por tanto, de incumplirse lo aquí estipulado, se hará exigible el valor total de lo que se adeude y se iniciará un proceso ejecutivo en su contra.

---

EL DEUDOR.

---

GERENTE DEL MANDATARIO.

Quinto acuerdo de pago realizado bajo los servicios de asistencia ofrecidos en virtud de la práctica jurídica empresarial.

**ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S.**  
**ACUERDO DE PAGO No.060.**

En virtud del poder conferido por la (sociedad comercial, o persona natural) a ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S, se realiza consigna en este documento un acuerdo de pago que cuenta con las siguientes particularidades:

**PARTES INTERVINIENTES:**

- DEUDOR (ES): XXXXXXXXXXXXX, identificado (a) con cédula de ciudadanía No.xxxxxx de xxxxxx.
- ACREEDOR: Joyería Mariam, representado (a) legalmente por:xxxxxxxxx.
- LUGAR DONDE ACAECIÓ EL ACUERDO: Carrera 16 # 36-12, oficina 303, edificio Josefa, centro de Bucaramanga. (Santander, Colombia).

Siendo las 9:00 a.m., del día 22, del mes de abril de 2014, se celebra un acuerdo de pago entre las partes mencionadas anteriormente, haciéndose constar los siguientes:

Hechos.

1. El DEUDOR reconoce haber adquirido con el ACREEDOR una obligación dineraria que a la fecha se encuentra total o parcialmente insoluta.
2. El DEUDOR reconoce como monto de la obligación anteriormente enunciada la suma de \$ 4.300.000 (cuatro millones trescientos mil pesos, moneda corriente).
3. El DEUDOR se compromete a pagar la deuda en los siguientes términos:
  - . Dos cuotas de igual cuantía, en un plazo de dos meses.

. La primera de las cuotas, que asciende al monto de \$2.150.000, se cancelará el día 22 de mayo, la restante se pagará el día 24 de junio por igual cuantía. Ambos se efectuarán en el lugar en que se concretó el presente acuerdo.

4. Derivado de la presente labor de cobranza, se ha generado un recargo en la deuda de un 1,5% sobre su valor original. Está deberá pagarse junto con la primera cuota pactada en el presente acuerdo.

Se advierte al DEUDOR que el presente documento presta mérito ejecutivo, por tanto, de incumplirse lo aquí estipulado, se hará exigible el valor total de lo que se adeude y se iniciará un proceso ejecutivo en su contra.

---

EL DEUDOR.

---

GERENTE DEL MANDATARIO.

Sexto acuerdo de pago realizado bajo los servicios de asistencia ofrecidos en virtud de la práctica jurídica empresarial.

**ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S.**  
**ACUERDO DE PAGO No.061.**

En virtud del poder conferido por la (sociedad comercial, o persona natural) a ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S, se realiza consigna en este documento un acuerdo de pago que cuenta con las siguientes particularidades:

**PARTES INTERVINIENTES:**

- DEUDOR (ES): XXXXXXXXXXXXX, identificado (a) con cédula de ciudadanía No.xxxxxx de xxxxxx.
- ACREEDOR: Joyería Mariam, representado (a) legalmente por:xxxxxxxxx.
- LUGAR DONDE ACAECIÓ EL ACUERDO: Carrera 16 # 36-12, oficina 303, edificio Josefa, centro de Bucaramanga. (Santander, Colombia).

Siendo las 11:45 a.m., del día 22, del mes de abril de 2014, se celebra un acuerdo de pago entre las partes mencionadas anteriormente, haciéndose constar los siguientes:

**Hechos.**

1. El DEUDOR reconoce haber adquirido con el ACREEDOR una obligación dineraria que a la fecha se encuentra total o parcialmente insoluta.
2. El DEUDOR reconoce como monto de la obligación anteriormente enunciada la suma de \$ 5.000.000 (cinco millones de pesos, moneda corriente).
3. El DEUDOR se compromete a pagar la deuda en los siguientes términos:
  - . Dos cuotas de igual cuantía, en un plazo de dos meses.

- . La primera de las cuotas, que asciende al monto de \$2.500.000, se cancelará el día 22 de mayo, la restante se pagará el día 24 de junio por igual cuantía. Ambos se efectuarán en el lugar en que se concretó el presente acuerdo.
4. Derivado de la presente labor de cobranza, se ha generado un recargo en la deuda de un 1,5% sobre su valor original. Está deberá pagarse junto con la primera cuota pactada en el presente acuerdo.

Se advierte al DEUDOR que el presente documento presta mérito ejecutivo, por tanto, de incumplirse lo aquí estipulado, se hará exigible el valor total de lo que se adeude y se iniciará un proceso ejecutivo en su contra.

---

EL DEUDOR.

---

GERENTE DEL MANDATARIO.

Séptimo acuerdo de pago realizado bajo los servicios de asistencia ofrecidos en virtud de la práctica jurídica empresarial.

**ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S.**  
**ACUERDO DE PAGO No.062.**

En virtud del poder conferido por la (sociedad comercial, o persona natural) a ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S, se realiza consigna en este documento un acuerdo de pago que cuenta con las siguientes particularidades:

**PARTES INTERVINIENTES:**

- DEUDOR (ES): XXXXXXXXXXXXX, identificado (a) con cédula de ciudadanía No.xxxxxx de xxxxxx.
- ACREEDOR: Joyería Mariam, representado (a) legalmente por:xxxxxxxxx.
- LUGAR DONDE ACAECIÓ EL ACUERDO: Carrera 16 # 36-12, oficina 303, edificio Josefa, centro de Bucaramanga. (Santander, Colombia).

Siendo las 4:15 p.m., del día 22, del mes de abril de 2014, se celebra un acuerdo de pago entre las partes mencionadas anteriormente, haciéndose constar los siguientes:

Hechos.

1. El DEUDOR reconoce haber adquirido con el ACREEDOR una obligación dineraria que a la fecha se encuentra total o parcialmente insoluta.
2. El DEUDOR reconoce como monto de la obligación anteriormente enunciada la suma de \$ 3.650.000 (tres millones seiscientos cincuenta mil pesos, moneda corriente).
3. El DEUDOR se compromete a pagar la deuda en los siguientes términos:
  - . Dos cuotas de igual cuantía, en un plazo de dos meses.
  - . La primera de las cuotas, que asciende al monto de \$1.825.000, se cancelará el día 22 de mayo, la restante se pagará el día 24 de junio por igual cuantía.Ambos se efectuarán en el lugar en que se concretó el presente acuerdo

4. Derivado de la presente labor de cobranza, se ha generado un recargo en la deuda de un 1,5% sobre su valor original. Está deberá pagarse junto con la primera cuota pactada en el presente acuerdo.

Se advierte al DEUDOR que el presente documento presta mérito ejecutivo, por tanto, de incumplirse lo aquí estipulado, se hará exigible el valor total de lo que se adeude y se iniciará un proceso ejecutivo en su contra.

---

EL DEUDOR.

---

GERENTE DEL MANDATARIO.

Octavo acuerdo de pago realizado bajo los servicios de asistencia ofrecidos en virtud de la práctica jurídica empresarial.

**ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S.**  
**ACUERDO DE PAGO No.063.**

En virtud del poder conferido por la (sociedad comercial, o persona natural) a ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S, se realiza consigna en este documento un acuerdo de pago que cuenta con las siguientes particularidades:

**PARTES INTERVINIENTES:**

- DEUDOR (ES): XXXXXXXXXXXXX, identificado (a) con cédula de ciudadanía No.xxxxxx de xxxxxx.
- ACREEDOR: Joyería Mariam, representado (a) legalmente por:xxxxxxxxx.
- LUGAR DONDE ACAECIÓ EL ACUERDO: Carrera 16 # 36-12, oficina 303, edificio Josefa, centro de Bucaramanga. (Santander, Colombia).

Siendo las 10:00 a.m., del día 23, del mes de abril de 2014, se celebra un acuerdo de pago entre las partes mencionadas anteriormente, haciéndose constar los siguientes:

Hechos.

1. El DEUDOR reconoce haber adquirido con el ACREEDOR una obligación dineraria que a la fecha se encuentra total o parcialmente insoluta.
2. El DEUDOR reconoce como monto de la obligación anteriormente enunciada la suma de \$ 1.800.000 (un millón ochocientos mil pesos, moneda corriente).
3. El DEUDOR se compromete a pagar la deuda en los siguientes términos:
  - . Dos cuotas de igual cuantía, en un plazo de dos meses.

- . La primera de las cuotas, que asciende al monto de \$900.000, se cancelará el día 23 de mayo, la restante se pagará el día 24 de junio por igual cuantía. Ambos se efectuarán en el lugar en que se concretó el presente acuerdo.
4. Derivado de la presente labor de cobranza, se ha generado un recargo en la deuda de un 1,5% sobre su valor original. Está deberá pagarse junto con la primera cuota pactada en el presente acuerdo.

Se advierte al DEUDOR que el presente documento presta mérito ejecutivo, por tanto, de incumplirse lo aquí estipulado, se hará exigible el valor total de lo que se adeude y se iniciará un proceso ejecutivo en su contra.

---

EL DEUDOR.

---

GERENTE DEL MANDATARIO.

Noveno acuerdo de pago realizado bajo los servicios de asistencia ofrecidos en virtud de la práctica jurídica empresarial.

**ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S.**  
**ACUERDO DE PAGO No.064.**

En virtud del poder conferido por la (sociedad comercial, o persona natural) a ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S, se realiza consigna en este documento un acuerdo de pago que cuenta con las siguientes particularidades:

**PARTES INTERVINIENTES:**

- DEUDOR (ES): XXXXXXXXXXXXX, identificado (a) con cédula de ciudadanía No.xxxxxx de xxxxxx.
- ACREEDOR: Joyería Mariam, representado (a) legalmente por:xxxxxxxxx.
- LUGAR DONDE ACAECIÓ EL ACUERDO: Carrera 16 # 36-12, oficina 303, edificio Josefa, centro de Bucaramanga. (Santander, Colombia).

Siendo las 2:30 p.m., del día 24, del mes de abril de 2014, se celebra un acuerdo de pago entre las partes mencionadas anteriormente, haciéndose constar los siguientes:

**Hechos.**

1. El DEUDOR reconoce haber adquirido con el ACREEDOR una obligación dineraria que a la fecha se encuentra total o parcialmente insoluta.
2. El DEUDOR reconoce como monto de la obligación anteriormente enunciada la suma de \$ 5.600.000 (cinco millones seiscientos mil pesos, moneda corriente).
3. El DEUDOR se compromete a pagar la deuda en los siguientes términos:
  - . Dos cuotas de igual cuantía, en un plazo de dos meses.

- . La primera de las cuotas, que asciende al monto de \$2.800.000, se cancelará el día 26 de mayo, la restante se pagará el día 26 de junio por igual cuantía. Ambos se efectuarán en el lugar en que se concretó el presente acuerdo.
4. Derivado de la presente labor de cobranza, se ha generado un recargo en la deuda de un 1,5% sobre su valor original. Está deberá pagarse junto con la primera cuota pactada en el presente acuerdo.

Se advierte al DEUDOR que el presente documento presta mérito ejecutivo, por tanto, de incumplirse lo aquí estipulado, se hará exigible el valor total de lo que se adeude y se iniciará un proceso ejecutivo en su contra.

---

EL DEUDOR.

---

GERENTE DEL MANDATARIO.

Décimo acuerdo de pago realizado bajo los servicios de asistencia ofrecidos en virtud de la práctica jurídica empresarial.

**ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S.**  
**ACUERDO DE PAGO No.065.**

En virtud del poder conferido por la (sociedad comercial, o persona natural) a ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S, se realiza consigna en este documento un acuerdo de pago que cuenta con las siguientes particularidades:

**PARTES INTERVINIENTES:**

- DEUDOR (ES): XXXXXXXXXXXXX, identificado (a) con cédula de ciudadanía No.xxxxxx de xxxxxx.
- ACREEDOR: Joyería Mariam, representado (a) legalmente por:xxxxxxxxx.
- LUGAR DONDE ACAECIÓ EL ACUERDO: Carrera 16 # 36-12, oficina 303, edificio Josefa, centro de Bucaramanga. (Santander, Colombia).

Siendo las 8:30 p.m., del día 28, del mes de abril de 2014, se celebra un acuerdo de pago entre las partes mencionadas anteriormente, haciéndose constar los siguientes:

Hechos.

1. El DEUDOR reconoce haber adquirido con el ACREEDOR una obligación dineraria que a la fecha se encuentra total o parcialmente insoluta.
2. El DEUDOR reconoce como monto de la obligación anteriormente enunciada la suma de \$ 1.200.000 (un millón doscientos mil pesos, moneda corriente).
3. El DEUDOR se compromete a pagar la deuda en los siguientes términos:
  - . Dos cuotas de igual cuantía, en un plazo de dos meses.
  - . La primera de las cuotas, que asciende al monto de \$600.000, se cancelará el día 28 de mayo, la restante se pagará el día 1 de julio por igual cuantía. Ambos se efectuarán en el lugar en que se concretó el presente acuerdo.

4. Derivado de la presente labor de cobranza, se ha generado un recargo en la deuda de un 1,5% sobre su valor original. Está deberá pagarse junto con la primera cuota pactada en el presente acuerdo.

Se advierte al DEUDOR que el presente documento presta mérito ejecutivo, por tanto, de incumplirse lo aquí estipulado, se hará exigible el valor total de lo que se adeude y se iniciará un proceso ejecutivo en su contra.

---

EL DEUDOR.

---

GERENTE DEL MANDATARIO.

Onceavo acuerdo de pago realizado bajo los servicios de asistencia ofrecidos en virtud de la práctica jurídica empresarial.

**ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S.**  
**ACUERDO DE PAGO No.066.**

En virtud del poder conferido por la (sociedad comercial, o persona natural) a ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S, se realiza consigna en este documento un acuerdo de pago que cuenta con las siguientes particularidades:

**PARTES INTERVINIENTES:**

- DEUDOR (ES): XXXXXXXXXXXXX, identificado (a) con cédula de ciudadanía No.xxxxxx de xxxxxx.
- ACREEDOR: Joyería Mariam, representado (a) legalmente por:xxxxxxxxx.
- LUGAR DONDE ACAECIÓ EL ACUERDO: Carrera 16 # 36-12, oficina 303, edificio Josefa, centro de Bucaramanga. (Santander, Colombia).

Siendo las 5:00 p.m., del día 28, del mes de abril de 2014, se celebra un acuerdo de pago entre las partes mencionadas anteriormente, haciéndose constar los siguientes:

**Hechos.**

1. El DEUDOR reconoce haber adquirido con el ACREEDOR una obligación dineraria que a la fecha se encuentra total o parcialmente insoluta.
2. El DEUDOR reconoce como monto de la obligación anteriormente enunciada la suma de \$ 1.900.000 (un millón novecientos mil pesos, moneda corriente).
3. El DEUDOR se compromete a pagar la deuda en los siguientes términos:
  - . Dos cuotas de igual cuantía, en un plazo de dos meses.
  - . La primera de las cuotas, que asciende al monto de \$950.000, se cancelará el día 28 de mayo, la restante se pagará el día 1 de julio por igual cuantía. Ambos se efectuarán en el lugar en que se concretó el presente acuerdo.

4. Derivado de la presente labor de cobranza, se ha generado un recargo en la deuda de un 1,5% sobre su valor original. Está deberá pagarse junto con la primera cuota pactada en el presente acuerdo.

Se advierte al DEUDOR que el presente documento presta mérito ejecutivo, por tanto, de incumplirse lo aquí estipulado, se hará exigible el valor total de lo que se adeude y se iniciará un proceso ejecutivo en su contra.

---

EL DEUDOR.

---

GERENTE DEL MANDATARIO.

Los anteriores fueron los documentos elaborados con ocasión de las labores de asistencia prestadas en las gestiones de cobro prejurídico. Algunos de los datos que figuran en los originales se reservan.

Paralelo a lo anterior, como una tercera tarea macro del primer mes de ejecución de labores de la práctica jurídica empresarial propuesta, se planteó la solución de un grave problema que aquejaba a una de las sociedades que, a la fecha, habían suscrito contrato de asesoría externa con ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S. La sociedad implicada en tal inconveniente resultaba ser el GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S, y el problema resultaba ser la ausencia de un reglamento interno de trabajo (y por ende, de un procedimiento disciplinario) y de un esquema de contratación laboral. Así las cosas, en el lapso comprendido entre los días 21 y 28 de abril, en los momentos en que las labores de cobranza permitían una pausa, se tomó la determinación de en adelante enfocar la totalidad de los esfuerzos a elaborar los documentos que satisficieran las necesidades en cuestión. Se comenzaría entonces, desde el día 29 de abril de 2014, las gestiones pertinentes a la

elaboración de un documento que constituya el reglamento interno de trabajo, otro para el procedimiento interno disciplinario, y un documento genérico que sirva como pauta para la elaboración de los contratos laborales del personal que se vincule al GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S.

## **9. SEGUNDO INFORME.**

### **9.1 INTRODUCCIÓN**

El presente aparte constituye la introducción de lo que será el reporte completo de funciones realizadas durante el segundo mes de la práctica jurídica empresarial. Este debe entenderse articulado con el informe inmediatamente anterior, el cual relata los por menores de la profunda transformación de las labores de asistencia prestadas al interior de ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S. Habiendo hecho claridad en lo anterior, y como paso consecuente, se hizo un replanteamiento del trabajo a realizar, lo que incluyó una nueva consulta a las normas jurídicas atinentes, y el diseño de un nuevo cronograma de trabajo. Así las cosas, se divide el trabajo realizado durante el segundo mes de práctica jurídica empresarial en tres tareas, a saber: acercamiento preliminar a las normas atinentes al trabajo a realizar (legislación laboral); realización de un esquema orgánico de lo que sería el eventual reglamento interno de trabajo, el manual disciplinario y el documento genérico de contrato laboral; y primeras construcciones teóricas (redacción) del reglamento interno de trabajo.

Respecto de la primer tarea macro en la dinámica de realización de labores, del segundo mes de la práctica jurídica empresarial, el acercamiento preliminar a las normas atinentes al trabajo a realizar, se pueden anotar dos situaciones: se hizo un trabajo investigativo integral, consultándose para favorecer a ambos extremos de la relación laboral (empleador y empleados) esto con el fin de crear unos parámetros de contratación justos y consensuados; y posterior a ello, se dio a conocer a todo el personal del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S (operarios y directivos) las posibilidades que en adelante les podría asistir. En congruencia con lo anterior, se investigó y allegó información con

lujo de detalles a las partes implicadas (incluso se consultaron algunas teorías sindicales para favorecer el clima de asociación entre los trabajadores del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S), y se abrieron y comunicaron las posibilidades de interacción para influir en la creación de lo que en adelante serían las condiciones de contratación. El trabajo de acercamiento preliminar también incluyó algunas visitas a las instalaciones del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S, con el fin de conocer las condiciones reales de trabajo al interior de la entidad. Estas actividades tuvieron lugar en el lapso comprendido por los días hábiles incluidos entre el 29 de abril y el 9 de mayo.

Una vez realizado y publicitado el producto del trabajo hecho en la primera tarea macro en la dinámica de realización de labores del segundo mes de la práctica jurídica empresarial, se procedió a iniciar las gestiones pertinentes a la segunda tarea macro: realización de un esquema orgánico de lo que sería el eventual reglamento interno de trabajo, el manual disciplinario y el documento genérico de contrato laboral. En esta etapa del trabajo se realizó una actividad investigativa leve con fines comparativos en la que se miraron documentos de similar naturaleza utilizados en otras empresas (que por petición expresa de los representantes legales de las mismas, se reserva la mención del nombre), para lograr extraer los elementos más atractivos de cada uno de ellos y a partir de ahí elaborar los propios. Así las cosas, se realizó un esquema general, cuyos detalles se irían llenando conforme llegase la oportunidad pertinente (definida por la tutora del ente conveniente). Esta tarea tuvo lugar en el lapso comprendido por los días hábiles incluidos entre el 12 y 16 de mayo.

Ya habiendo definido el esqueleto sobre el que se construirían los documentos finales, se procedió a comenzar su redacción; esto último de la mano de las indicaciones impartidas por la tutora de ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S, la directora del proyecto de práctica jurídica empresarial, y el

representante legal del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S. Esta tarea comprende el tercer momento de las labores realizadas con ocasión del segundo mes de ejecución de la práctica jurídica empresarial propuesta, cuyos detalles se explicarán en el aparte correspondiente al trabajo realizado en ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S. Esta tarea tuvo lugar en el lapso comprendido por los días hábiles incluidos entre el 19 y 28 de mayo.

## **9.2 TRABAJO REALIZADO EN ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S.**

Habiéndose identificado las necesidades primordiales del ente conveniente y de sus clientes, se procedió a hacer una transformación de los lineamientos de lo que en adelante sería la práctica jurídica empresarial. Así las cosas, se llegó a la conclusión que era vital enfocar las labores de asistencia hacia la manufactura de un reglamento interno de trabajo, un manual disciplinario, y un documento genérico de contrato laboral para el GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S. Ello debido a que el establecimiento de comercio de tal entidad estaba funcionando sin tener en cuenta los lineamientos que deberían marcar esos documentos. Se procedió entonces a hacer un acercamiento preliminar a las normas atinentes a tales documentos (legislación laboral) en la forma y contenido que se detalla en el aparte de los marcos jurídicos, teóricos y conceptuales preliminares. Estas labores, como se aseveró anteriormente, tuvieron lugar en el lapso comprendido entre el día 29 de abril y el 9 de mayo. Los resultados de dicho acercamiento fueron publicitados haciendo llegar copia de ellos al representante legal del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S y colocando una serie de anuncios, en varios puntos visibles de las instalaciones de tal sociedad, en donde se indicaban un detalle somero de dicha información y la posibilidad de acceder al detalle

explícito de esta mediante una solicitud al representante legal de la entidad. No obstante ello, sólo se recibieron sugerencias y opiniones al respecto provenientes del representante legal, este hecho obedece, muy probablemente, a que no existe asociación sindical, ni nada parecido, de los trabajadores del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S.

Una vez surtida la anterior etapa del trabajo, se procedió, teniendo como directrices las indicaciones de la tutora de ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S, la directora del proyecto de práctica jurídica empresarial, y del representante legal del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S, a hacer un esquema genérico de los detalles que contendrían los ulteriores documentos correspondientes al reglamento interno de trabajo, el manual interno disciplinario (que debería integrarse al anterior) y del documento genérico de contrato laboral. Esta tarea tuvo lugar en el lapso comprendido entre los días hábiles incluidos del 12 al 16 de mayo. Los detalles de las proyecciones conceptuales a las que se llegaron se detallaran a continuación, discriminando lo esperado para cada documento.

- Detalles concernientes al reglamento interno de trabajo.

Se evidenció como necesidad imperante el hecho de crear un reglamento interno de trabajo bastante explícito. A consecuencia de lo anterior se proyectó la manufactura de un documento relativamente extenso. Y en primera instancia se detalló, estableciendo la estructura de los capítulos que tendría, la siguiente estructura orgánica general:

## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

### **GRUPO EMERGER, SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S.**

- I. NATURALEZA Y ALCANCE.**
- II. REQUISITOS PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL.**
- III. SOBRE EL CONTRATO DE APRENDIZAJE.**

- IV. DEL PERIODO DE PRUEBA.**
- V. DE LOS TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS.**
- VI. JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO.**
- VII. HORAS EXTRAS DIURNAS Y NOCTURNAS.**
- VIII. DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS.**
- IX. VACACIONES.**
- X. DE LOS PERMISOS.**
- XI. SALARIO MÍNIMO CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS, PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN.**
- XII. DE LOS SERVICIOS MÉDICOS, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASOS DE ACCIDENTES EN EL TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ARAZONES DE UNA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.**
- XIII. PRESCRIPCIONES DE ORDEN.**
- XIV. ORDEN JERÁRQUICO.**
- XV. LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS.**
- XVI. DEL ACOSO LABORAL.**
- XVII. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S Y SUS TRABAJADORES.**
- XVIII. DETALLE Y GRADUACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES.**
- XIX. DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.**
- XX. DE LOS COMPETENTES PARA PROFERIR Y RECEPCIONAR UNA QUEJA DISCIPLINARIA.**
- XXI. PUBLICACIONES.**
- XXII. VIGENCIA.**

En lo tocante al manual interno disciplinario, se detectó como principales necesidades las siguientes: establecer un listado de faltas, implementar una

escala de sanciones y elaborar un procedimiento disciplinario. Durante el segundo mes de labores de asistencia en ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S, sólo se realizó, en lo tocante al manual interno disciplinario, la identificación de las necesidades. El resto de detalles pertinentes fueron postergados en aras de avanzar más rápido en la redacción del reglamento interno de trabajo.

Con lo relacionado a la esquematización de un documento genérico de contrato laboral, se procedió de manera similar que en el caso del manual interno disciplinario. Se acogieron las sugerencias y peticiones de la tutora de ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S y las del representante legal del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S. Así las cosas, se llegó a la conclusión de que dicho documento tendría en cuenta los siguientes aspectos: incluir en su cuerpo textual la información personal del trabajador (con un detalle apreciable), el cargo a desempeñar y el salario a devengar; especificar el modo y lugar en los que el trabajador desempeñará sus funciones; el detalle de las funciones para las que es contratado el empleador; los detalles de la forma en que se proveerá al trabajador de los elementos necesarios para desarrollar sus labores; detalle somero de las obligaciones del contratado (se abordará a su vez en el reglamento interno de trabajo); término del contrato; detalles sobre las cuestiones relativas al periodo de prueba (que se abordarán en el reglamento interno de trabajo); causales de justo despido; formas y lugar de pagos del salario (ver reglamento interno de trabajo); estipulaciones detalladas sobre el trabajo suplementario (horas extras, dominicales y festivos (ver reglamento interno de trabajo); detalles precisos sobre el horario de trabajo; abordar el tema de la afiliación del trabajador al sistema de seguridad social; condiciones para una eventual prórroga del contrato laboral; especificación de las condiciones de una eventual modificación del contrato laboral; y el alcance y efectos del contrato laboral que se suscribe. Al igual que en el caso del manual interno disciplinario, el trabajo correspondiente al desarrollo de un documento que cuente con las anteriores características será efectuado en otra etapa de la

práctica jurídica empresarial desarrollada en ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S.

la tercer tarea macro en la dinámica de ejecución de labores correspondientes al segundo mes de desarrollo de la práctica jurídica empresarial, al interior de ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S, consistió en redactar parte del documento definitivo correspondiente al reglamento interno de trabajo. Ello, habiéndose realizado una labor investigativa y consultiva previa. Los resultados de esta gestión, que ocupó el lapso comprendido por los días hábiles ubicados entre el 19 y 28 de mayo, serán incluidos en el aparte de anexos del presente informe.

### **9.3 DOCUMENTOS REALIZADOS EN EL SEGUNDO MES .**

En el presente aparte se adjuntará el trabajo realizado en torno a la elaboración definitiva del reglamento interno de trabajo para el GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S. Dicho trabajo contó con la asesoría y visto bueno de la tutora de ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S. En él se desarrolla la mitad de los capítulos propuesto en el esquema general del reglamento interno de trabajo en cuestión.

El documento definitivo es el siguiente

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**  
**GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S.**

**CAPÍTULO I.**

**NATURALEZA Y ALCANCE.**

**ARTÍCULO 1.** El presente documento es el Reglamento Interno de Trabajo suscrito por el GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S, cuyo domicilio principal se sitúa en la ciudad de Bucaramanga, en \_\_\_\_\_, y a sus disposiciones quedan sometidos tanto el GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S, como todos sus trabajadores. Se debe tener como parte integrante del presente, el manual disciplinario del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S.

**ARTÍCULO 2.** Este reglamento es parte integrante de todos los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con el GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S, salvo estipulaciones en contrario.

**CAPÍTULO II.**

**REQUISITOS PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL**

**ARTÍCULO 3.** Toda persona que aspire a ingresar a la planta de personal del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S. S.A.S, debe hacer la solicitud por escrito, ante la entidad encargada para tales fines, y con el objeto de ser registrado oficialmente como aspirante, a la que debe acompañar con los siguientes documentos y/o requerimientos:

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

- c) Documento que certifique la aprobación de las pruebas de aptitud cognoscitiva exigida y realizada por el GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S. S.A.S, para el ingreso de nuevo personal.
- d) Documento que certifique la aprobación de los exámenes médicos exigidos por el GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S, para el ingreso de nuevo personal.
- e) Autorización escrita del Ministerio de Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- f) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- g) Dos fotos recientes, a color y tamaño cédula.
- h) Registro civil de nacimiento.
- i) En el caso de las mujeres, prueba de embarazo. Ello, debido a que al ser el GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S una entidad con objeto social dedicado al sector salud, puede verse su personal expuesto a radiaciones ionizantes.
- j) En el caso de los profesionales, tecnólogos o técnicos, se debe presentar copia del acta de grado, diploma, o cualquier otro documento, expedido por la institución de educación en donde se adelantaron los estudios, donde conste la culminación de la totalidad de los requerimientos exigidos para lograr la consecución del título.

### **CAPÍTULO III.**

#### **SOBRE EL CONTRATO DE APRENDIZAJE.**

**ARTÍCULO 4.** Se entiende por contrato de aprendizaje a todo aquel vínculo por medio del cual, dentro de lo dispuesto por la legislación laboral colombiana, pero sin subordinación, ingresan personas naturales a la planta de trabajadores del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S, por un periodo no mayor a los dos (2) años, para recibir formación teórica, auspicio y

patrocinio. En dicha dinámica, el GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S suministra los medios necesarios para que el aprendiz alcance su formación profesional, metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propio del giro ordinario de las actividades del patrocinador con exclusividad en las actividades propias del aprendizaje y el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento que garantice el proceso de aprendizaje y el cual, en ningún caso, constituye salario. (Decreto 939 del 2003, artículo 1).

**ARTÍCULO 5.** Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas naturales mayores de catorce (14) años. Las anteriores deben además haber completado sus estudios primarios, o demostrar poseer conocimientos equivalentes a los adquiridos hasta dicho nivel educativo en los términos y restricciones que dispone el Código Sustantivo del Trabajo (ley 188 de 1959, artículo 2).

**ARTÍCULO 6.** El contrato de aprendizaje debe suscribirse por escrito, y contemplar al menos los siguientes aspectos:

- a) Razón social del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S, patrocinador, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
- b) Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
- c) Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
- d) Estudios o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
- e) Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.

- f) Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
- g) Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
- h) Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
- i) La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos profesionales en la fase práctica y en salud en la fase lectiva y práctica.
- j) Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
- k) Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
- l) Fecha de suscripción del contrato.
- m) Firmas de las partes.

Las disposiciones que se consignaron anteriormente en este acápite, entran en concordancia con lo dispuesto en el artículo 2 del Decreto 933 de 2003.

**ARTÍCULO 7.** La contratación de aprendices, así como la proporción de estos en el personal de trabajadores, se atenderá a lo dispuesto en el decreto 2838 de diciembre 14 de 1960, así las cosas, se contratará un número de aprendices que no exceda en proporción al cinco (5) % del total de los trabajadores y sólo para las actividades mencionadas en el decreto anteriormente aludido y en la resolución No. 0438 de 1969 del ministerio de trabajo.

**ARTÍCULO 8.** El aporte económico que reciban los aprendices (mensualmente, y en proporción al tiempo que ellos empleen para laborar), en la fase lectiva, es, al menos, el valor correspondiente al Salario Mínimo Legal Mensual Vigente; la labor remunerada será la misma, una equivalente, o afín para la cual el aprendiz recibe formación profesional en su institución de educación.

En ningún caso, la cuantía del apoyo de sostenimiento podrá ser regulado a través de convenios, contratos colectivos, o laudos arbitrales en una negociación colectiva (Ley 789 de 2002, artículo 30).

Si el aprendiz es estudiante universitario, la cuantía del apoyo de sostenimiento será superior al Salario Mínimo Legal Mensual Vigente.

**ARTÍCULO 9.** El término del contrato de aprendizaje empezará a correr desde el día en que el aprendiz empiece a recibir la formación técnica, profesional y metódica.

- a) Se presume, para el contrato de aprendizaje, un periodo de prueba de tres (3) meses. Durante dicho lapso, se considerarán y evaluarán las condiciones de adaptabilidad, calidades personales y aptitudes del aprendiz, así como la conveniencia de la continuación del proceso de aprendizaje.
- b) El mencionado periodo de prueba se rige por lo estipulado en el Código Sustantivo del Trabajo.
- c) En el momento en que el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, el GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S reemplazará al aprendiz con el fin de mantener la proporción de estos, en el número total de trabajadores, que inicialmente se estableció.

**ARTÍCULO 10.** La afiliación del aprendiz al sistema de seguridad social, estará a cargo del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S. Las condiciones bajo las que se ejecutará serán las siguientes:

- a) Durante las fases lectiva y práctica el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y la cotización será cubierta plenamente por el GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S, patrocinador, sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente.
- b) Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado al sistema de riesgos profesionales por la administradora de riesgos profesionales (ARP) que cubre el

GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S, patrocinador, sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente.

Cuando las fases lectivas y prácticas se realicen en forma simultánea el aprendiz estará cubierto por salud y riesgos profesionales. (Decreto 933 del 2003, artículo 5).

**ARTÍCULO 11.** Para la vinculación de aprendices, el GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S, en su calidad de patrocinador, podrá optar por cualquiera de las siguientes modalidades de contratación:

- a) La formación teórica y práctica de aprendices en oficios semicalificados, en los que predominen procedimientos claramente definidos a partir de instrucciones específicas cuando las exigencias de educación formal y experiencia sean mínimas, se orientarán a los jóvenes de los estratos más pobres de la población que carecen o tienen bajos niveles de educación formal y experiencia.
- b) La formación que verse sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.
- c) La formación del aprendiz alumno matriculado en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, de acuerdo con el artículo 5º del Decreto 2838 de 1960.
- d) La formación en instituciones educativas debidamente reconocidas por el Estado y frente a las cuales tienen prelación los alumnos matriculados en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, impartida por parte del GRUPO EMERGER I.P.S S.A.S. La formación directa del aprendiz por el GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S. S.A.S autorizada por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. La formación en el

GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S de jóvenes que se encuentren cursando los dos (2) últimos grados de educación lectiva secundaria en instituciones aprobadas por el Estado.

- e) Las prácticas de estudiantes universitarios que cumplan con actividades de 24 horas semanales en el GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S y, al mismo tiempo, estén cumpliendo con el desarrollo del pensum de su carrera profesional o que cursen el semestre de práctica, siempre que la actividad del aprendiz guarde relación con su formación académica.
- f) Las prácticas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que el GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S establezca directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado de acuerdo con las leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 y demás disposiciones que las adicionen, modifiquen o sustituyan que establezcan dentro de su programa curricular este tipo de prácticas para afianzar los conocimientos teóricos sin que, en estos casos, haya lugar a formación académica, circunscribiéndose la relación al otorgamiento de experiencia y formación práctica en el GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S, siempre que se trate de personas adicionales respecto del número de trabajadores registrados en el último mes del año anterior en las cajas de compensación familiar.
- g) Las demás que hayan sido o sean objeto de reglamentación por el Consejo Directivo del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, de acuerdo con las leyes 30 de 1992 y 115 de 1994.

Las disposiciones que se consignaron anteriormente en este acápite, entran en concordancia con lo dispuesto en el Artículo 6 del Decreto 933 de 2003.

**ARTÍCULO 12.** Las siguientes prácticas educativas no constituyen un contrato de aprendizaje:

- a) Las actividades desarrolladas por los estudiantes universitarios a través de convenios suscritos con las instituciones de educación superior en calidad de pasantías que sean prerrequisito para la obtención del título correspondiente.
- b) Las prácticas asistenciales y de servicio social obligatorio de las áreas de la salud y aquellas otras que determine el Ministerio de la Protección Social.
- c) Las prácticas que sean parte del servicio social obligatorio, realizadas por los jóvenes que se encuentran cursando los dos (2) últimos grados de educación lectiva secundaria, en instituciones aprobadas por el Estado.
- d) Las prácticas que se realicen en el marco de programas o proyectos de protección social adelantados por el Estado o por el sector privado, de conformidad con los criterios que establezca el Ministerio de la Protección Social.

Las disposiciones que se consignaron anteriormente en este acápite, entran en concordancia con lo dispuesto en el Artículo 7 del Decreto 933 de 2003.

**ARTÍCULO 13.** El contrato de aprendizaje tendrá una duración máxima de dos (2) años y deberá comprender tanto la etapa lectiva o académica como la práctica o productiva, exceptuando los siguientes casos, en los cuales se circunscribirá al otorgamiento de formación práctica del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S:

- a) Práctica de estudiantes universitarios: En este caso la duración máxima de la relación de aprendizaje será del mismo tiempo que señale el respectivo programa curricular para las prácticas, sin que la duración llegue a superar el término máximo de dos (2) años.
- b) Prácticas de estudiantes técnicos y tecnólogos: La duración máxima de la relación de aprendizaje será de un (1) año, siempre y cuando las prácticas estén contempladas en el pensum académico debidamente aprobado por la autoridad competente.

Parágrafo: Los alumnos de educación secundaria podrán ser sujetos del contrato de aprendizaje, siempre y cuando el pensum académico contemple la formación profesional integral metódica y completa en oficios u ocupaciones que requieran certificación ocupacional o actitud profesional. En la etapa práctica la dedicación del aprendiz debe guardar relación con la formación académica. (Decreto 2585 de 2003, Artículo 2).

#### **CAPÍTULO IV. DEL PERIODO DE PRUEBA.**

**ARTÍCULO 14.** Tan pronto como el aspirante haya ingresado formalmente a la planta de trabajadores del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S, se podrá pactar entre estos dos sujetos el periodo de prueba. Este tendrá por objeto, el erigirse como periodo de consideración de las aptitudes del trabajador por parte de la empresa, y la conveniencia de las condiciones de trabajo por parte del trabajador.

**ARTÍCULO 15.** La estipulación del periodo de prueba preferentemente será por escrito, y en caso contrario, tal periodo se atenderá a lo dispuesto en el artículo 77, numeral primero, del Código Sustantivo del Trabajo.

**ARTÍCULO 16.** El periodo de prueba bajo ninguna circunstancia superará los dos meses. Tratando de contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un año, el periodo de prueba no excederá la quinta parte de su término, y en todo caso tampoco superará los dos (2) meses. Cuando se celebren contratos sucesivos de trabajo donde el empleador y el trabajador sean los mismos, sólo valdrá el periodo de prueba que se estipule para el primer contrato (artículo séptimo Ley 50 de 1.990).

**ARTÍCULO 17.** Cualquiera de las partes puede dar por terminado, unilateralmente, y en cualquier etapa, el contrato de trabajo durante el periodo de prueba; ello sin necesidad de aviso alguno. Si se llegase a superar la etapa de periodo de prueba y el trabajador continuase ejerciendo sus funciones, se entenderá que el contrato laboral ha regido desde el comienzo de este. Los trabajadores en periodo de prueba tendrán derecho a las prestaciones sociales (artículo 80, Código Sustantivo del Trabajo).

**CAPÍTULO V  
DE LOS  
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS.**

**ARTÍCULO 18.** Los trabajadores accidentales o transitorios son aquellos que ejecuten labores de corta duración, en un término inferior a un mes, y en actividades distintas a las normalmente desarrolladas por el GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S. A los anteriores les asiste el derecho a Salario y descanso remunerado en dominicales y festivos (artículo 6, Código Sustantivo del Trabajo).

**CAPÍTULO VI  
JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO.**

**ARTÍCULO 19.** La jornada de trabajo establecida para los trabajadores del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S será de ocho (8) horas. Se laborará cinco (5) días a la semana (excluyendo los domingos), por tanto la intensidad horaria de trabajo semanal será de cuarenta y ocho (48) horas.

Lo anterior tendrá las siguientes excepciones:

- a) Tratándose de trabajadores menores de edad, se tendrá en cuenta lo siguiente:
1. El menor entre doce (12) y catorce (14) años sólo trabajará cuatro (4) horas diarias, es decir, veinticuatro (24) horas semanales, en labores ligeras.
  2. Los menores mayores de catorce (14), pero menores de dieciséis, trabajarán un máximo de seis (6) horas diarias, es decir, treinta y seis (36) semanales.
  3. Los menores entre 16 y 18 años, trabajarán la jornada típica, es decir, ocho (8) horas diarias, cuarenta y ocho (48) semanales.
- b) EL GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S y sus trabajadores, podrán acordar turnos sucesivos de trabajo que le permitan al primero funcionar todos los días de la semana, siempre y cuando estos turnos no excedan de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) semanales. En caso de darse tal pacto, el trabajador no tendrá derecho al pago del recargo nocturno ni al de dominicales y festivos; esto siempre y cuando se respete la intensidad máxima de trabajo semanal, el salario Mínimo Legal Mensual Vigente y el derecho a un día de descanso remunerado.

EL GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S no podrá, por regla general, contratar a un trabajador para la realización de turnos dobles diarios, no obstante el consentimiento del último, salvo para la ejecución de labores de dirección, supervisión, confianza o manejo (artículo 51 de la ley 789 de 2002).

**ARTÍCULO 20.** Las horas de ingreso y salida de labores serán las siguientes:

**EN LA MAÑANA:**

INGRESO: 8:00 A.M.

SALIDA: 12:00 M

**EN LA TARDE:**

INGRESO: 8:00 A.M

SALIDA: 6:00 PM

Parágrafo: Por la naturaleza de las actividades desarrolladas por el GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S, este quedará facultado para fijar un horario de trabajo de acuerdo a las necesidades del servicio, y tendrá también la posibilidad de establecer turnos rotatorios para atender las necesidades que surjan en el giro ordinario de sus actividades.

Las anteriores disposiciones concuerdan por lo establecido en el decreto 2352 de 1965.

**ARTÍCULO 21.** Quedan exceptuados del horario de trabajo anteriormente consignado quienes realicen actividades discontinuas e intermitentes y los que ejercen labores de simple vigilancia. Para las anteriores actividades, la jornada de trabajo será la que la ley disponga.

También recae la excepción anteriormente enunciada sobre los trabajadores que ejecuten labores de dirección, confianza o manejo. Para los anteriores no habrá límite en la jornada, y deberán trabajar todo el tiempo que sea necesario para cumplir sus deberes, sin que dicho trabajo se constituya en suplementario, de horas extras, ni implique remuneración alguna.

**ARTÍCULO 22.** El horario de trabajo podrá aumentado por parte del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S en cualquier momento, y sin permiso de la autoridad competente, en caso de fuerza mayor, caso fortuito, amenaza y ocurrencia de accidentes, o cuando sean necesarios trabajos de emergencia; lo anterior sólo en la medida en que sea estrictamente necesario para mantener el normal desempeño del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S. En los casos anteriores, el

trabajo suplementario se remunerará acorde a lo dispuesto por la legislación colombiana.

**ARTÍCULO 23.** Cuando por causas de fuerza mayor o caso fortuito se interrumpa la jornada de trabajo por un término inferior a dos (2) horas, se repondrá el tiempo perdido por tal interrupción en la misma jornada sin que ello se constituya en trabajo suplementario, ni genere el pago de horas extras.

## **CAPÍTULO VII**

### **HORAS EXTRAS DIURNAS Y NOCTURNAS.**

**ARTÍCULO 24.** El trabajo ordinario es aquel que se realiza entre las 6:00 a.m y las 10:00 p.m. (artículo 25, ley 789 de 2002).

**ARTÍCULO 25.** El trabajo nocturno es aquel realizado entre las 10:00 p.m y las 6:00 a.m. (artículo 25, ley 789 de 2002).

**ARTÍCULO 26.** El trabajo suplementario u horas extras, es aquel que se realiza excediendo el horario ordinario, o el límite de horas diarias legalmente establecido (artículo 159, Código Sustantivo del Trabajo).

**ARTÍCULO 27.** EI GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S no reconocerá trabajo suplementario, o de horas extras, salvo que este lo autorice expresamente a sus trabajadores.

**ARTÍCULO 28.** Bajo ninguna circunstancia el trabajo suplementario excederá las dos (2) horas diarias, o las doce (12) horas semanales (artículo 50, ley 50 de 1990).

Cuando el horario de trabajo se amplié por acuerdo entre el GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S y los trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá hacer trabajo suplementario.

**ARTÍCULO 29.** Las tasas de los recargos por concepto de trabajo suplementario, son las siguientes:

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1.990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1.990).

Parágrafo: El GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S podrá implementar turnos nocturnos de trabajo, según lo dispuesto en el decreto 2352 de 1965.

**ARTÍCULO 30.** El pago del trabajo suplementario se efectuará dentro del mes siguiente a su realización, y se tendrá como criterio de liquidación el ingreso mensual del periodo en el que se causó.

**CAPÍTULO VIII.**  
**DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS.**

**ARTÍCULO 31.** Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

Parágrafo: Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado. (Artículo 26, numeral 5º, Ley 50 de 1.990).

**ARTÍCULO 32.** Sobre el trabajo dominical y en días festivos se dispone lo siguiente:

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si el domingo coincide con otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

Parágrafo 1. El trabajador podrá convenir con el GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

Parágrafo 2. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario (Artículo 26 Ley 789 del 2002).

**ARTÍCULO 33.** Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185, Código Sustantivo del Trabajo.).

**ARTÍCULO 34.** El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el articulado de este reglamento, tienen una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 17 del presente reglamento. (Artículo 25, Ley 50 de 1990).

**ARTÍCULO 35.** Cuando por motivo de fiesta no determinada en el articulado del presente reglamento, el GRUPO EMERGER I.P.S S.A.S suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C.S.T).

## **CAPÍTULO IX. VACACIONES.**

**ARTÍCULO 36.** Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

**ARTÍCULO 37.** La época de las vacaciones debe ser señalada por el GRUPO EMERGER I.P.S S.A.S a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, Código Sustantivo Trabajo.).

**ARTÍCULO 38.** Sí se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, Código Sustantivo del Trabajo.).

**ARTÍCULO 39.** En torno a la compensación de las vacaciones con dinero, se estipula lo siguiente:

- a) Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero. Sin embargo el Ministerio de la Protección Social podrá autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de éstas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria.
- b) Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá proporcionalmente por fracción de año.
- c) Para la compensación en dinero de las vacaciones, en el caso de los numerales anteriores se tomará como base el último salario devengado por el trabajador.

**ARTÍCULO 40.** En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o extranjeros. (Artículo 190, Código Sustantivo del Trabajo.).

**ARTÍCULO 41.** Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá 15 días hábiles de salario promedio cuyos factores para liquidar son: última asignación básica mensual, salario adicional, viáticos, prima de antigüedad, prima de

servicios, sobre remuneración, dominicales ordinarios y bonificaciones habituales; devengados durante el último año de servicio o proporcionalmente por fracción sí el tiempo fuere inferior a un año. Excluyendo quienes hayan ingresado posteriormente al 22 de Mayo de 2003 y quienes recibirán este beneficio a partir del 1 de Noviembre de 2008.

Para aquellos trabajadores que ingresaron con posterioridad al 22 de mayo de 2003 y que no reciban aún el beneficio del inciso anterior, durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidaran con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

**ARTÍCULO 42.** La ESSA ESP llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1.967, artículo 5.).

Parágrafo: En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrá derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (Artículo 3, parágrafo, Ley 50 de 1.990).

**ARTÍCULO 43.** Los empleados de manejo que hiciesen uso de vacaciones pueden dejar un reemplazo bajo su responsabilidad solidaria y previa aquiescencia del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S. Sí esta última no aceptase el candidato indicado por el trabajador y llamase a otra persona a reemplazarlo, cesará por este hecho la responsabilidad del

trabajador que se ausente de vacaciones. (Artículo 191. Código Sustantivo del Trabajo).

## **CAPÍTULO X. DE LOS PERMISOS**

**ARTÍCULO 44.** EL GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad al GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

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

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

En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el

tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S (numeral 6, artículo 57, Código Sustantivo del Trabajo).

## **CAPÍTULO XI.**

### **SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN.**

**ARTÍCULO 45.** Entre el GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S y sus trabajadores, se podrá pactar libremente el monto del salario y sus modalidades; esto ya sea que las labores sean remuneradas por unidad de tiempo, obra o destajo, tarea etc. Lo anterior, siempre y cuando lo acordado se acoja a la legislación laboral, en especial a las disposiciones relacionadas con el salario mínimo.

**ARTÍCULO 46.** A pesar de lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo, y las normas que versen sobre el mismo asunto, valdrá la estipulación escrita, entre el GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S y alguno de sus trabajadores, de un salario constante que cubra los conceptos de trabajo ordinario, trabajo nocturno, prestaciones sociales, cesantías y sus intereses, trabajo suplementario, trabajo en dominicales y festivos, primas extralegales, subsidios, beneficios en especie y cualquier otra posible erogación, siempre y cuando el trabajador devengue al menos diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes; la tipología de salario anteriormente descrita se conocerá por salario integral, y tiene como su única excepción de cobertura el pago de vacaciones.

Cuando se contrate un trabajador bajo esta modalidad de salario, el empleador, GRUPO EMERGER SERVICIOS EN SALUD I.P.S S.A.S, asumirá una carga

prestacional de al menos el treinta (30) % del monto referido en el acápite inmediatamente anterior, dicha carga cubrirá los aportes a seguridad social (salud y pensión) y los pagos parafiscales (aportes a las cajas de compensación familiar, al SENA, y al ICBF). La carga prestacional aquí aludida quedará exenta del pago de retención en la fuente y demás impuestos.

**ARTÍCULO 47.** El salario integral no estará exento del pago de seguridad social, aportes a las cajas de compensación familiar, aportes al SENA, y aportes al ICBF. No obstante ello, la cuantía del pago que se deberá efectuar por los últimos tres conceptos (parafiscales) se disminuirá en un treinta (30) %.

**ARTÍCULO 48.** El trabajador que opte por el salario integral, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantías y demás prestaciones sociales, causadas hasta la fecha, sin que ello implique la terminación de su contrato de trabajo (artículo 18, ley 50 de 1990).

**ARTÍCULO 49.** Se tendrá por jornal al salario estipulado por días, y sueldo al pactado para periodos mayores (artículo 133 del Código Sustantivo del Trabajo).

**ARTÍCULO 50.** Salvo convención escrita donde conste lo contrario, la remuneración por las labores desarrolladas se efectuara en efectivo o cheque (en el lugar donde el trabajador desempeñe sus funciones) (concordante con lo dispuesto en el artículo 138 del Código Sustantivo del Trabajo), o por consignación en la cuenta bancaria que se haya indicado. El periodo máximo para el pago de los jornales será de una semana, y el del sueldo un mes (mes vencido).

**ARTÍCULO 51.** Los pagos por concepto de trabajo suplementario o de horas extras y de trabajo nocturno se ejecutarán junto con la cancelación del salario del mes en que se causaron, o a más tardar en el mes siguiente (artículo 134 del Código Sustantivo del Trabajo).

Una vez avanzada la redacción del documento hasta este estadio, se planea, por sugerencia de la tutora de ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S, destinar el próximo mes de labores (el tercero de la práctica jurídica empresarial) a la terminación del reglamento interno de trabajo destinado al GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S.

## **10. TERCER INFORME.**

### **10.1 INTRODUCCIÓN**

El presente aparte constituye la introducción de lo que será el reporte completo de funciones realizadas durante el tercer mes de la práctica jurídica empresarial. Este debe entenderse articulado con el informe inmediatamente anterior, en el cual se inicia la construcción definitiva del reglamento interno de trabajo del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S; del trabajo realizado en el mes inmediatamente anterior, se toman los requerimientos jurídicos, teóricos y conceptuales que garantizarán la fácil concreción del objetivo propuesto.

Al ser el tercer mes de labores una continuación de un mismo bloque de trabajo iniciado en el mes inmediatamente anterior, se evidencia una sola tarea macro en las labores realizadas. Así las cosas, el trabajo semana a semana se dividirá entre el número de capítulos a desarrollar, en aras de hacer una distribución de trabajo más o menos uniforme. Lo anterior teniendo en cuenta una particularidad que sobre el trabajo de este mes pesaría: todos y cada uno de los avances que en adelante se desarrollen en torno al reglamento interno de trabajo, deben contar con la aprobación en tiempo real del representante legal del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S; esta singularidad requería estar en permanente comunicación, tarea que se veía ralentizada debido a las múltiples ocupaciones del representante legal del ente contratante. Se dispuso entonces el siguiente cronograma de trabajo, en aras de contar con el suficiente tiempo: durante el lapso comprendido por los días hábiles que se incluyen entre los días 29 de mayo y el 13 de junio de 2014, se desarrollarían los capítulos XII, XIII y XIV del esquema general propuesto para el reglamento interno de trabajo;

durante el lapso comprendido por los días hábiles que se incluyen entre los días 16 y el 20 de junio, se desarrollarían los capítulos XVI y XVII del esquema general propuesto para el reglamento interno de trabajo del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S; y finalmente, durante el lapso comprendido por los días hábiles que se incluyen entre los días 24 y 27 de junio, se desarrollarían los capítulos XVIII, XIX, XX, XXI, XXII del esquema general propuesto para el reglamento interno de trabajo del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S.

Habiéndose previsto la solución de casi cualquier eventualidad, asegurándose de contar con el suficiente tiempo en cada una de las etapas de redacción, se emprende pues la tarea de concluir con la manufactura del documento correspondiente al reglamento interno de trabajo, teniendo como derrotero las instrucciones y guía permanente de la tutora de ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S, y la directora del proyecto de práctica jurídica empresarial.

## **10.2 TRABAJO REALIZADO EN ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S.**

El trabajo realizado con ocasión del tercer de ejecución de la práctica jurídica empresarial en ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S, consistió en continuar con las labores emprendidas durante el segundo mes, es decir, la elaboración del reglamento interno de trabajo del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S. S.A.S. Para tal fin se terminó de desarrollar el esquema genérico planteado anteriormente, por lo que los capítulos a desarrollar fueron los siguientes: XII DE LOS SERVICIOS MÉDICOS, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASOS DE ACCIDENTES EN EL TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ARAS DE UNA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO; XIII

PRESCRIPCIONES DE ORDEN; XIV ORDEN JERÁRQUICO; XV LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS; XVI DEL ACOSO LABORAL; XVII OBLIGACIONES ESPECIALES DEL GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S; XVIII DETALLE Y GRADUACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES; XIX DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO; XX DE LOS COMPETENTES PARA PROFERIR Y RECEPCIONAR UNA QUEJA DISCIPLINARIA; XXI PUBLICACIONES; XXII VIGENCIA.

La redacción de la segunda mitad del esquema del reglamento interno de trabajo del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S, debido a petición expresa del representante legal de tal entidad, requirió de una permanente consulta de pareceres, por lo que cada artículo que se redactara era sometido al filtro que constituía su criterio, así como el de la tutora en ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S, y la directora del proyecto de práctica jurídica empresarial; resulta relevante anotar que, debido a las múltiples ocupaciones del representante legal del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S, la tarea de comunicación no era muy rápida. Así las cosas, se hizo necesaria la repartición del trabajo de la siguiente manera: durante el lapso comprendido por los días hábiles que se incluyen entre el 29 de mayo y el 13 de junio de 2014, se desarrollarían los capítulos XII, XIII y XIV del esquema general propuesto para el reglamento interno de trabajo; durante el lapso comprendido por los días hábiles que se incluyen entre el 16 y el 20 de junio, se desarrollarían los capítulos XVI y XVII del esquema general propuesto para el reglamento interno de trabajo del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S; y finalmente, durante el lapso comprendido por los días hábiles que se incluyen entre el 24 y 27 de junio, se desarrollarían los capítulos XVIII, XIX, XX, XXI, XXII del esquema general propuesto para el reglamento interno de trabajo del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S.

A continuación se señala en rojo la parte del documento que se construyó durante el tercer mes de labores asistenciales con ocasión del desarrollo de la práctica jurídica empresarial.

## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO (ESQUEMA GENERAL)**

### **GRUPO EMERGER, SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S.**

- I. NATURALEZA Y ALCANCE.**
- II. REQUISITOS PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL.**
- III. SOBRE EL CONTRATO DE APRENDIZAJE.**
- IV. DEL PERIODO DE PRUEBA.**
- V. DE LOS TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS.**
- VI. JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO.**
- VII. HORAS EXTRAS DIURNAS Y NOCTURNAS.**
- VIII. DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS.**
- IX. VACACIONES.**
- X. DE LOS PERMISOS.**
- XI. SALARIO MÍNIMO CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS, PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN.**
- XII. DE LOS SERVICIOS MÉDICOS, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASOS DE ACCIDENTES EN EL TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ÁREAS DE UNA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.**
- XIII. PRESCRIPCIONES DE ORDEN.**
- XIV. ORDEN JERÁRQUICO.**
- XV. LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS.**
- XVI. DEL ACOSO LABORAL.**
- XVII. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S Y SUS TRABAJADORES.**

- XVIII. DETALLE Y GRADUACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES.**
- XIX. DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.**
- XX. DE LOS COMPETENTES PARA PROFERIR Y RECEPCIONAR UNA QUEJA DISCIPLINARIA.**
- XXI. PUBLICACIONES.**
- XXII. VIGENCIA.**

Así las cosas, en el tercer mes de ejecución de labores de la práctica empresarial se evidenció una sola tarea. Todo el esfuerzo y tiempo se volcó en la empresa de terminar la redacción del documento relativo al reglamento interno de trabajo del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S.

### **10.3 DOCUMENTOS REALIZADOS EN EL TERCER MES .**

En el presente aparte se adjuntará el trabajo realizado en torno a la elaboración definitiva del reglamento interno de trabajo para el GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S en el tercer mes de ejecución de labores en el GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S. Dicho trabajo contó con la asesoría y visto bueno de la tutora de ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S. En él se desarrolla la mitad de los capítulos propuestos en el esquema general del reglamento interno de trabajo en cuestión (la mitad que en el acápite inmediatamente anterior se señalara en color rojo).

El documento definitivo, desarrollado en el tercer mes de trabajo, es el siguiente

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**  
**GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S.**

**CAPÍTULO XII.**

**DE LOS SERVICIOS MÉDICOS, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASOS DE ACCIDENTES EN EL TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ARAS DE UNA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.**

**ARTÍCULO 52.** Se erige como deber del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S el hecho de velar por la salud, higiene y seguridad de sus trabajadores. Igualmente, resulta una obligación, para el GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S, el proveer los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, en higiene y seguridad industrial, de conformidad con lo dispuesto en el programa de salud ocupacional, con el objeto de procurar y lograr la protección especial del trabajador.

**ARTÍCULO 53.** Los servicios de salud que se requieran por parte de los trabajadores serán prestados por las E.P.S, o las, A.R.L, a través de las I.P.S a las que los primeros estén asignados.

**ARTÍCULO 54.** Es deber de todo trabajador, desde el momento mismo en que se sienta enfermo, informar de tal situación a su empleador, su representante, o quien haga sus veces. El último, hará lo conducente para que el trabajador sea atendido por el médico que resulte pertinente. Así las cosas, el trabajador será examinado con la finalidad de determinar si es apto para continuar o no con su trabajo, y en caso de no serlo, se determinará el tiempo de incapacidad y el tratamiento médico a seguir. Si el empleador no diere aviso a su empleador en el término de oportunidad aquí planteado, o no siguiese el tratamiento indicado, su

inasistencia al trabajo se tendrá por no justificada para los que haya lugar, salvo que demostrare que estuvo en incapacidad de dar aviso, o de someterse a los exámenes médicos a que hubiere lugar.

**ARTÍCULO 55.** El trabajador tiene la obligación de someterse a todos los exámenes, tratamientos, instrucciones y medidas preventivas que el personal competente, en cuestiones relativas a la salud, del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S de la E.P.S o de la A.R.L, le haya ordenado. En el caso de que el trabajador se negase a someterse a las órdenes anteriormente enunciadas, perderá el derecho a la prestación dineraria a que hubiese lugar, en caso de incapacidad, que se deriven de dicha negativa u omisión.

**ARTÍCULO 56.** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo (seguridad industrial) en general y en particular a las que ordene el GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

Parágrafo: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Programa de Salud Ocupacional del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

**ARTÍCULO 57.** En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.L.

**ARTÍCULO 58.** En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva Área o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.L.

**ARTÍCULO 59.** En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente a alguno de sus superiores jerárquicos, dentro de la estructura organizacional del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S, a su representante, o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

**ARTÍCULO 60.** El GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o con culpa grave de la víctima. En este caso, sólo estará obligado 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.

**ARTÍCULO 61.** De todo accidente se llevará registro en libro especial, con indicación de la fecha, hora, lugar y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales, sí los hubiere, y un relato sucinto de lo que puedan declarar.

**ARTÍCULO 62.** Todas las empresas promotoras de salud (E.P.S) y las entidades administradoras de riesgos laborales (A.R.L) deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en coordinación con el Ministerio de Salud establecerán las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información. (Artículo 61 Decreto 1295 de 1994).

**ARTÍCULO 63.** En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto el GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo, en la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de la Protección Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994 y la Ley 776 de 2002, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias del Decreto antes mencionado.

### **CAPÍTULO XIII.**

#### **PRESCRIPCIONES DE ORDEN.**

##### **A**

**ARTÍCULO 64.** Son deberes de los trabajadores del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S los siguientes:

a) Respeto y subordinación a los superiores.

- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Ser verídico en todo momento.
- h) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S en general.
- i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores.
- k) Impedir el desperdicio de materiales y procurar el mayor rendimiento en el desempeño de sus labores.
- l) Cumplir fielmente las disposiciones del presente reglamento, así como las demás normas que resulten de la naturaleza del contrato o que estén previstas en las disposiciones legales.
- m) Laborar en horas extras legalmente exigibles, cuando así lo indique el GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S por razones de trabajo.
- n) Asistir con puntualidad y provecho a su jornada de trabajo, a los cursos especiales de capacitación, entretenimiento, reuniones generales o de grupo, indicados por la ESSA ESP dentro o fuera de ella.

- o) Cumplir estrictamente los compromisos adquiridos por el trabajador y evitar el embargo de su salario y los hechos que puedan conducir a ello.
- p) Evitar cualquier acción u omisión que pueda conducir a cualquier persona o entidad a formular reparos ante la ESSA ESP por la conducta del trabajador.
- q) Evitar que personas extrañas utilicen los servicios y beneficios destinados por la ESSA ESP a sus trabajadores o a sus familias.
- r) Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo.

Parágrafo: Los directores o trabajadores 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 hacer dádivas (artículo 126, parágrafo, Código Sustantivo del Trabajo).

#### **CAPÍTULO XIV. ORDEN JERÁRQUICO.**

**ARTÍCULO 65.** (el presente artículo no se explicita por petición expresa del representante legal del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S, el cual pidió reserva sobre estos datos).

#### **CAPÍTULO XV. LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS.**

**ARTÍCULO 66.** Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del Código Sustantivo del Trabajo).

**ARTÍCULO 67.** Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

- a) Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
- b) Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- c) Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
- d) Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
- e) Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
- f) Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- g) Trabajos submarinos.
- h) Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
- i) Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
- j) Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
- k) Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
- l) Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
- m) Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
- n) Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.

- o) Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
- p) Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
- q) Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
- r) Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
- s) Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
- t) Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
- u) Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
- v) Actividades agrícolas o agro industriales que impliquen alto riesgo para la salud.
- w) Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Protección Social.

PARAGRAFO. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la

integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 245 y 246 Decreto 2737 de 1989).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (artículo 243 del decreto 2737 de 1989).

## **CAPÍTULO XVI. DEL ACOSO LABORAL**

**ARTÍCULO 68.** Para efectos del presente Reglamento Interno de Trabajo, se entenderá por acoso laboral, toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

**ARTÍCULO 69.** El acoso laboral puede darse entre otras bajo las siguientes modalidades generales:

a) Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o

trabajador; toda expresión verbal 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.

b) Persecución laboral: Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

c) 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.

d) Entorpecimiento laboral: Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, 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.

e) Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

f) Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

**ARTÍCULO 70.** Conductas atenuantes. Son conductas atenuantes del acoso laboral:

a) Haber observado buena conducta anterior.

b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.

- c) Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- d) Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- e) Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- f) Los vínculos familiares y afectivos.
- g) Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
- h) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

Parágrafo. El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

**ARTÍCULO 71.** Son circunstancias agravantes del acoso laboral, las siguientes:

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

**ARTÍCULO 72.** Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas.

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.

- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S.
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorprendentes del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.

m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.

n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

PARAGRAFO. En las demás situaciones, la autoridad competente determinará si constituye o no acoso laboral.

**ARTÍCULO 73.** No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

a) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.

b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.

c) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.

d) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con el GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S.

e) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo.

f) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.

g) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 á 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículo 59 y 60 del mismo Código.

h) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

**ARTÍCULO 74.** EI GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S, proveerá de mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, estableciendo un procedimiento interno confidencial y conciliatorio, a tener lugar entre las partes involucradas, una vez se tenga conocimiento de la denuncia o queja de acoso laboral.

Parágrafo: La víctima del acoso laboral deberá notificar de manera escrita, detallando los hechos al Departamento de personal, quien lo remitirá al Departamento Disciplinario, para que se inicie la investigación pertinente, conforme a lo señalado en la Convención Colectiva de Trabajo.

**ARTÍCULO 75.** Se procederá de acuerdo al procedimiento disciplinario señalado En el manual interno disciplinario.

## **CAPÍTULO XVII.**

### **OBLIGACIONES ESPECIALES DEL GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S. Y SUS TRABAJADORES.**

**ARTÍCULO 76.** Son obligaciones especiales del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S los siguientes:

- a) Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- b) Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
- c) Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad.

- d) Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
- e) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- f) Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
- g) Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este Reglamento o en la Convención Colectiva de Trabajo.
- h) Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo.
- i) hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
- j) Pagar al 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.
- k) Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
- l) Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
- m) Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
- n) Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que

el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.

- o) Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
- p) Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
- q) Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro 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 el GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S (artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo).

**ARTÍCULO 77.** Son obligaciones especiales del trabajador las siguientes:

- a) Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta el GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
- b) No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- c) Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.

- d) Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
- e) Comunicar oportunamente al GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
- f) Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S.
- g) Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
- h) Registrar en las oficinas del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, Código Sustantivo del Trabajo).
- i) Cumplir las normas específicas de tránsito de vehículos y responder por las sanciones que por infracciones sean aplicadas por las autoridades de tránsito, para los trabajadores que deban cumplir funciones de conductor de vehículos del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S.

**ARTÍCULO 78.** Prohibiciones a los trabajadores:

- a) Sustraer del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S, fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S.
- b) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
- c) Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.

- d) Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S.
- e) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
- f) Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
- g) Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
- h) Usar los útiles o herramientas suministradas por el GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, Código Sustantivo del Trabajo).
- i) Aprovecharse en beneficio propio o ajeno, de los estudios, descubrimientos, inventos, informaciones o mejoras hechas por él o con su intervención durante su permanencia en el GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S y que tengan relación con las labores o funciones por él desempeñadas.
- j) Intervenir en cualquier forma en la promoción, organización o realización de huelgas, paros, ceses o suspensiones del trabajo en el GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S toda vez que presta un servicio público.
- k) Retirarse del turno de trabajo antes de que se presente el trabajador que deba sucederlo en la labor.
- l) Recibir visitas en las instalaciones del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S que por razones técnicas o administrativas tengan acceso limitado a particulares.
- m) Verificar reuniones en locales o predios del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S sin previo permiso de la misma, aún en horas diferentes a las de trabajo.
- n) Dormir en los sitios de trabajo.

- o) Mantener dentro de las instalaciones del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S y en cualquier cantidad, licores embriagantes o tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier sustancia o producto semejante o ingerirlo.
- p) Fumar en los lugares donde esté prohibido.
- q) Realizar juegos prohibidos dentro de las instalaciones del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S.
- r) Transportar en vehículos del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S, sin previa autorización del jefe respectivo, personas u objetos ajenos a ella.
- s) Manejar vehículos del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S sin licencia o con documentos vencidos.
- t) Dejar que los vehículos del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S sean conducidos por personas diferentes al respectivo conductor.
- u) Sacar del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S o de los sitios indicados por ella, vehículos de propiedad de ésta sin la autorización correspondiente.

## **CAPÍTULO XVIII.**

### **DETALLE Y GRADUACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES.**

**ARTÍCULO 79.** El GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, el manual disciplinario, el o en contrato de trabajo (artículo 114, Código Sustantivo del Trabajo).

**ARTÍCULO 80.** Las siguientes son las faltas leves y sus correspondientes sanciones:

- a) El retardo superior a diez (10) minutos en la hora de entrada o salida sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración al GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.AS, implica por primera vez un llamado de atención, por segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día y llamado de atención con copia a la hoja de vida; por la tercera vez suspensión en el trabajo por un día y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por dos días.
- b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración al GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por un día y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por tres días.
- c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.AS implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- d) La violación leve por parte del trabajador de los deberes y obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez llamado de atención con copia a la hoja de vida, por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por tercera vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- e) El no uso o el uso inadecuado de los uniformes, implica por primera vez un llamado de atención, por segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día y llamado de atención con copia a la hoja de vida; por la tercera vez suspensión en el trabajo por un día y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por dos días.

Parágrafo: La imposición de multas no impide que el GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.AS prescinda del pago del salario

correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas será aportado al \_\_\_\_\_ con destino a \_\_\_\_\_.

**ARTÍCULO 81.** Las siguientes conductas constituyen faltas graves:

- a) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
- b) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- d) Violación grave por parte del trabajador de los deberes y obligaciones contractuales o reglamentarias.
- e) Estar incurso en alguna de las prohibiciones establecidas.
- f) Ocultar información relevante sobre cualquier proceso disciplinario que se adelante, o en todo caso, obstruir la investigación.
- g) Divulgar información relacionada con el proceso disciplinario que se adelante, salvo la excepción contemplada en el artículo siete (7) del manual disciplinario.
- h) Actuar violentamente en contra del funcionario que adelante un proceso disciplinario, alguno de los funcionarios pertenecientes a la entidad encargada de tales fines, subalternos, superiores, compañeros de trabajo, o usuarios de los servicios prestados por el GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S.
- i) La reincidencia en la comisión de faltas.
- j) El hecho de haber inducido a cualquier otro integrante de la planta de trabajadores del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S a la comisión de faltas disciplinarias.
- k) El hecho de atribuir, de manera infundada, o al menos haberlo intentado, responsabilidad a otros en la comisión de faltas disciplinarias.
- l) La utilización de su posición, respecto de otros trabajadores, para la comisión de faltas disciplinarias.

m) En el caso de los codirectores del fondo de contingencias laborales, cuya naturaleza se detalle en el capítulo XIX del presente reglamento, en llevar a cabo gestiones tendientes a malversar los dineros de dicho fondo.

## **CAPÍTULO XIX. DEL FONDO DE CONTINGENCIAS LABORALES.**

**ARTÍCULO 82.** El fondo de contingencias laborales es un agente o medio de recolección de dinero, para cubrir incidentes ocurridos a los trabajadores del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S. S.A.S que causen detrimento a su patrimonio, o al de otros, y que no cubran satisfactoriamente las pólizas de seguros adquiridas por el GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S.

**ARTÍCULO 83.** La administración del dinero que ingrese al fondo de contingencias laborales del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S, será ejecutada por dos (2) personas; estas tendrán un poder de decisión análogo, y se conocerán como codirectores.

**ARTÍCULO 84.** Los codirectores tendrán por periodo, en el ejercicio de funciones, el término de un año.

**ARTÍCULO 85.** La escogencia de los codirectores del fondo de contingencias laborales del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S procederá de la siguiente manera: uno de los codirectores será elegido, mediante votación, por parte de todos los integrantes de la planta de trabajadores del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S; El codirector restante será designado por el representante legal del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S.

**ARTÍCULO 86.** Los codirectores no tendrán acceso a privilegios adicionales, con respecto al resto de integrantes de la planta de trabajadores del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S, exceptuando el derecho al disfrute de un día adicional de descanso remunerado al mes, y el acceso a los permisos que en virtud del ejercicio de sus funciones se precisen.

**ARTÍCULO 87.** En caso de falta de los codirectores, se procederá de la siguiente manera:

- a) Si la falta fuese transitoria, y causada por enfermedad, el representante legal del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S nombrará un reemplazo temporal que ejercerá las funciones propias del cargo, hasta que el titular del cargo pueda volver a laborar; el reemplazo temporal tendrá las mismas garantías y obligaciones de los codirectores titulares.
- b) Si la falta fuese permanente, independientemente de la causa que la originara, se procederá de la siguiente manera:
  - I. En caso de tratarse del codirector escogido por la planta de trabajadores del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S, se procederá de la siguiente manera:
    1. Si faltase seis (6) meses o más para culminar su periodo funcional, será designado, por parte del representante legal del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S, un reemplazo transitorio y se convocarían nuevas elecciones en aras de escoger un codirector titular que terminaría el periodo del anterior.
    2. Si faltase menos de seis (6) meses para culminar su periodo funcional, será designado, por parte del representante legal del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S, el codirector titular que terminará el periodo del anterior.
  - II. En caso de tratarse del codirector escogido por el representante legal del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S, el

primero designará su reemplazo, el cual terminará el periodo funcional del codirector saliente.

**ARTÍCULO 88.** El dinero que ingrese al fondo de contingencias laborales provendrá de dos fuentes:

- a) De manera preferente, de las multas impuestas a modalidad de sanción, previo proceso disciplinario, a los integrantes de la planta de trabajadores del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S.
- b) De manera contingente, y sólo cuando resulte estrictamente necesario, de aportes provenientes del patrimonio del empleador. Estos aportes serán entregados en calidad de préstamo al fondo, y a su vez, serán desembolsados por el fondo en calidad de préstamo que se solventará con cargo al patrimonio del trabajador a quien le suceda la contingencia.

**ARTÍCULO 89.** Para ordenar el desembolso del dinero tendiente a cubrir cualquier contingencia, se preferirá, por parte de los codirectores, el capital proveniente de las multas.

**ARTÍCULO 90.** En caso de no ser suficiente el dinero percibido por multas para cubrir una contingencia, los codirectores procederán a hacer la solicitud escrita del monto restante al representante legal del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S. S.A.S. Dicha solicitud se elaborará a manera de informe pormenorizado de las situaciones que justifican la necesidad del dinero. El representante legal del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S evaluará tal solicitud, y contará con un plazo de hasta quince (15) días hábiles para contestarla.

**ARTÍCULO 91.** La respuesta aludida en el artículo anterior contendrá una aprobación o rechazo razonado de la solicitud.

**ARTÍCULO 92.** El fondo de contingencias laborales, en sus capacidades, se asimilará a una cooperativa, por tanto quedará facultada para hacer descuentos, hasta por un cincuenta (50)% del salario de un trabajador, en aras de satisfacer sus acreencias.

## **CAPÍTULO XX. DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.**

**ARTÍCULO 93.** Para la aplicación de sanciones o despidos, deberán observarse los procedimientos legales vigentes en dicho momento, y los consignados en el manual disciplinario del GRUPOMEMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S. Los procedimientos administrativos que se creen para la comprobación de las faltas disciplinarias e imposición de sanciones o despidos, deberán ser acordes con lo dispuesto en la ley, de tal manera que no sean contrarios a ellas.

**ARTÍCULO 94.** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, Código Sustantivo del Trabajo).

## **CAPÍTULO XXI. DE LOS COMPETENTES PARA PROFERIR Y RECEPCIONAR UNA QUEJA DISCIPLINARIA.**

**ARTÍCULO 95.** Los reclamos de los trabajadores, y los usuarios de los servicios prestados por el GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S, se harán ante las personas que ocupen en el GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S los cargos de: \_\_\_\_\_, quienes los oirán y resolverán en justicia y equidad.

Lo anterior teniendo en cuenta que el reclamo no deberá hacerse ante quienes tienen la facultad de imponer sanciones disciplinarias;\_\_\_\_\_.

**ARTÍCULO 96.** Quedan facultados para la presentación de quejas, ante el funcionario y/o dependencia correspondiente del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S, tanto los integrantes de la planta de trabajadores, como cualquier persona o entidad que hubiese utilizado los servicios prestados por el GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S.

## **CAPÍTULO XXII. PUBLICACIONES.**

**ARTÍCULO 97.** Dentro de los quince (15) días siguientes a la expedición del presente Reglamento Interno de Trabajo, el GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos (artículo 120, Código Sustantivo del Trabajo).

## **CAPÍTULO XXIII. VIGENCIA.**

**ARTÍCULO 98.** El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación efectuada en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (artículo 121, Código Sustantivo del Trabajo).

Los casos en que se evidencian espacios en blanco en el cuerpo textual del reglamento interno disciplinario, encuentran su justificante en los siguientes

motivos: o el representante legal del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S pidió reserva de ese asunto, o se reservó el derecho a ser él quien fijase ese aparte del reglamento en particular. En todo caso, el documento completo del reglamento interno de trabajo que en este mes termina, aún está pendiente de su aprobación por parte del gerente de la I.P.S en cuestión.

## **11. CUARTO INFORME.**

### **11.1. INTRODUCCIÓN.**

El presente aparte constituye la introducción de lo que será el reporte completo de funciones realizadas durante el cuarto mes de la práctica jurídica empresarial. Este debe entenderse articulado con el informe inmediatamente anterior, en el cual se culmina la construcción definitiva del reglamento interno de trabajo del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S; siendo este el primero de los documentos que las necesidades operativas del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S demandaban. Se cumple entonces con la primera exigencia que la transformación de los objetivos consignados en la propuesta de práctica jurídica empresarial imponía, y se procede a abordar la elaboración de los dos restantes (el manual disciplinario y el documento genérico de contrato laboral) que deben empalmar de la más armoniosa manera con el reglamento interno de trabajo manufacturado; lo anterior se justifica en el hecho de que todos son parte integral un bloque que persigue la misma finalidad: regular las relaciones laborales entre los trabajadores y el empleador. Como particularidad adicional, se tiene la sugerencia de la tutora dispuesta por ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS de tomar la última semana, del desempeño de funciones en la práctica jurídica empresarial, para la organización y recopilación de la información tendiente a elaborar los informes y/o libros de práctica que se precisen para concluir finalmente con el requerimiento de la modalidad de grado; dicha sugerencia fue acogida por la directora del proyecto de práctica jurídica empresarial.

No obstante ser el cuarto mes de ejercicio de labores en la práctica jurídica empresarial, la culminación en el proceso de elaboración de un bloque de

instrumentos con idéntica finalidad, se evidenciaron tres tareas macro distintivas en su dinámica: la primera de ellas fue la elaboración del manual interno disciplinario (ciñéndose, como quedó claro desde el tercer mes de ejecución de la práctica jurídica empresarial, a la dinámica de permanente consulta al representante legal del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S, la tutora de ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S, y la directora del proyecto de práctica jurídica empresarial); la segunda fue la elaboración del documento genérico de contrato laboral (procedimiento en el cual se actuó de idéntica manera que en el anterior caso); y la tercera de ellas fue la acogida de la sugerencia hecha por la tutora dispuesta por ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S.

La información producto de los procesos de trabajo anteriormente aludidos será dispuesta en el aparte de anexos del presente documento.

## **11.2 TRABAJO REALIZADO EN ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S.**

El trabajo realizado con ocasión del cuarto mes de ejecución de la práctica jurídica empresarial en ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S, consistió en continuar con las labores pertinentes a solventar las necesidades, en materia de Derecho laboral, del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S (siendo este un contratante de los servicios de asesoría externa del ente conveniente). Para ello se continuó con la misma metodología establecida en la propuesta de práctica jurídica empresarial, la cual se articularía con la salvedad operativa que, por voluntad del representante legal del ente contratante de los servicios de ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S, exigía una permanente exposición de lo construido al filtro que representaba su parecer.

Como se aseveró en el aparte de introducción del presente documento, la prestación de labores de asistencia con ocasión del desarrollo de la práctica jurídica empresarial, tuvo tres tareas macro: la elaboración del manual interno disciplinario; la elaboración del documento correspondiente al esquema genérico de contrato laboral; y la recopilación y organización de la información pertinente al trabajo realizado al interior de ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S. El detalle del tiempo ocupado por cada una de esas tareas es el siguiente: la elaboración del manual interno disciplinario tuvo lugar en el conjunto de días hábiles comprendido entre el 1 y el 11 de julio; la elaboración del documento que constituye el esquema genérico de contrato laboral, tuvo lugar en el conjunto de días hábiles comprendido entre el 14 y el 18 de julio; y, por último, la tarea de recopilación y organización de la información pertinente al trabajo realizado al interior de ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S, tuvo lugar en el conjunto de días hábiles comprendido entre el 21 y el 28 de julio.

En la tarea que comprendió la realización de las construcciones teóricas concretadas durante el cuarto mes de práctica jurídica empresarial, se satisfizo los lineamientos establecidos durante el segundo mes de labores (que se consignan en el segundo informe rendido con ocasión de la realización de la práctica jurídica empresarial), los anteriores son del siguiente tenor: para la elaboración del manual interno disciplinario: establecer un listado de faltas, implementar una escala de sanciones y elaborar un procedimiento disciplinario (esta información fue incluida en el reglamento interno de trabajo y/o el manual interno disciplinario); para la elaboración del esquema genérico de contrato laboral : incluir en su cuerpo textual la información personal del trabajador (con un detalle apreciable), el cargo a desempeñar y el salario a devengar; especificar el modo y lugar en los que el trabajador desempeñará sus funciones; el detalle de las funciones para las que es contratado el empleador; los detalles de la forma en que se proveerá al trabajador de los elementos necesarios para desarrollar sus labores; detalle somero de las obligaciones del contratado (se abordará a su vez en el reglamento interno de

trabajo); término del contrato; detalles sobre las cuestiones relativas al periodo de prueba (que se abordarán en el reglamento interno de trabajo); causales de justo despido; formas y lugar de pagos del salario (ver reglamento interno de trabajo); estipulaciones detalladas sobre el trabajo suplementario (horas extras, dominicales y festivos (ver reglamento interno de trabajo); detalles precisos sobre el horario de trabajo; abordar el tema de la afiliación del trabajador al sistema de seguridad social; condiciones para una eventual prórroga del contrato laboral; especificación de las condiciones de una eventual modificación del contrato laboral; y el alcance y efectos del contrato laboral que se suscribe (las anteriores son condiciones tendientes a elaborar un formato para contratación a término fijo (ya que este fue el pedido explícito del representante legal del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S).

En el aparte de anexos del presente documento, se incluirán los documentos que se redactaron como producto de la última etapa de la realización de la práctica jurídica empresarial.

### **11.3 DOCUMENTOS REALIZADOS EN EL CUARTO MES .**

En el presente aparte se adjuntará el trabajo realizado en torno a la elaboración definitiva de los documentos en este informe mencionados (manual interno disciplinario, y esquema genérico de contrato laboral). Dicho trabajo contó con la asesoría y visto bueno de la tutora de ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S.

Los documentos definitivos son los siguientes:

## **A. MANUAL INTERNO DISCIPLINARIO.**

### **MANUAL INTERNO DISCIPLINARIO, GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S**

#### **CAPÍTULO I. DE LOS SUJETOS DISCIPLINABLES.**

**ARTÍCULO 1.** Para efectos del presente procedimiento disciplinario, que es parte integrante del reglamento interno de trabajo, se tendrán por sujetos disciplinables a todas las personas miembros de la planta de trabajadores del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S. Toda persona contra la cual se adelante un proceso disciplinario adquirirá la calidad de investigado, y como tal se conocerá en el transcurso de aquel.

#### **CAPÍTULO II. DE LAS CONDUCTAS DISCIPLINABLES Y LAS CAUSALES DE EXCLUSIÓN DE RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA.**

**ARTÍCULO 2.** Las conductas disciplinables, es decir, las tipificadas como faltas leves y graves en el Reglamento Interno de Trabajo, se pueden cometer en dos modalidades: por acción y por omisión. En todo caso el trabajador del grupo EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S tendrá el deber de evitar cualquier perjuicio o detrimento patrimonial a su empleador, por tanto el hecho de conocer la comisión de alguna falta que pudiese traer como consecuencia una merma económica al GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S, y no dar parte de ella al funcionario o dependencia correspondiente, equivale a cometerla.

**ARTÍCULO 3.** Las siguientes son causales de exclusión de la responsabilidad disciplinaria:

- a) Haber actuado por fuerza mayor o caso fortuito.
- b) Haber actuado bajo orden legítima de superior jerárquico.
- c) Haber actuado en aras de proteger un derecho propio, o de algún integrante de la planta de trabajadores del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S, en razón de una imperante necesidad y adecuándose tal conducta a criterios lógicos de razonabilidad y proporcionalidad.

### **CAPÍTULO III. DE LA PRESCRIPCIÓN.**

**ARTÍCULO 4.** El término de prescripción para la presentación de la queja, y la acción disciplinaria es de cinco (5) años. El anterior empieza a contar a partir de la comisión de la conducta tipificada como falta; a partir de la presentación de la queja se inicia el cómputo de la prescripción nuevamente.

**ARTÍCULO 5.** El investigado puede renunciar a la prescripción de la acción disciplinaria. En caso de darse tal situación, se iniciará nuevamente el término ordinario de prescripción.

### **CAPÍTULO IV. DE LOS DERECHOS Y DEBERES DE LOS INVESTIGADOS.**

**ARTÍCULO 6.** Son derechos del investigado, además de los contemplados como tales para los trabajadores en el Reglamento Interno de Trabajo del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S, los siguientes:

- a) Que le sean respetadas las garantías que el ordenamiento jurídico colombiano contempla alrededor de la noción del debido proceso.
- b) Recibir tratamiento cortés, en el desarrollo de la investigación disciplinaria, conforme a las disposiciones legales nacionales y a los principios básicos de las relaciones humanas.
- c) Los derechos consagrados en la Constitución política, los tratados internacionales consagrados por el congreso, las leyes, las ordenanzas, los acuerdos municipales, y los contratos de trabajo.

**ARTÍCULO 7.** Son deberes del investigado, además de los contemplados como tales para los trabajadores del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S, en el Reglamento Interno de Trabajo, los siguientes:

- a) Asistir puntualmente a las diligencias, que con ocasión del proceso disciplinario adelantado en su contra, sean realizadas y para las cuales sea citado; la tardanza o inasistencia a tales diligencias será tomada, para fines de la investigación adelantada, como un serio indicio en contra del investigado.
- b) Atender a todas las instrucciones o solicitudes que, con ocasión del proceso disciplinario adelantado, le haga el funcionario o la dependencia competente; el incumplimiento del presente deber será tomado como un serio indicio en contra del investigado.
- c) Abstenerse de ocultar información relevante para la investigación, o en todo caso obstruir el proceso disciplinario adelantado en su contra; incurrir en tal conducta, además de ser tomado como serio indicio en contra del investigado, se constituye en falta grave, y por tanto presta mérito para el inicio de un proceso disciplinario adicional.
- d) Abstenerse de divulgar, al resto de los integrantes de la planta de trabajadores del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S, cualquier información relacionada con el desarrollo del proceso disciplinario adelantado en su contra; lo anterior, salvo que el abogado que lo represente sea una de las personas a la que se hizo alusión de manera precedente.

- e) Actuar violentamente en contra del funcionario que adelanta el proceso disciplinario, alguno de los funcionarios de la entidad encargada de tales fines, subalternos, superiores, compañeros de trabajo, o usuarios de los servicios prestados por el GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S durante el transcurso de la investigación; dicha conducta será tomada como serio indicio en contra del investigado, y como falta grave, prestándose mérito para el inicio de un proceso disciplinario adicional

## **CAPÍTULO V.**

### **CLASIFICACIÓN Y CONNOTACIÓN DE LAS FALTAS.**

**ARTÍCULO 8.** Las faltas disciplinarias se clasifican en:

- a) Leves.
- b) Graves.

**ARTÍCULO 9.** Se tendrán en cuenta, para la toma de decisiones, al interior de un proceso disciplinario, los siguientes factores:

- a) El grado de culpabilidad bajo la cual se cometió la conducta disciplinable.
- b) La naturaleza del servicio y/o función que se afectó; en caso de haberse afectado a una persona, se tendrá en cuenta el lugar que la víctima ocupa dentro del organigrama del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S.
- c) El grado de afectación que se dio en la función y/o servicio.
- d) La trascendencia de la falta para la planta de trabajadores del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S, los usuarios de los servicios prestados por el GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S, y la imagen del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S.
- e) La jerarquía que dentro del organigrama del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S ostente el investigado.

- f) Los motivos esenciales del comportamiento que desembocaron en la comisión de la falta.
- g) Las circunstancias y modalidades en que se cometió la falta. Para efectos de tales consideraciones, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:
  - I. Aprovechamiento del grado de confianza depositado en el investigado.
  - II. Grado de confianza depositado en el trabajador en virtud de su cargo.
  - III. Grado de participación en la comisión de la falta; esto en caso de que la falta fuese cometida por varias personas.
  - IV. El hecho de haber sido inducido a la comisión de la falta por un compañero de trabajo, subalterno o superior jerárquico.
  - V. El estado mental y emocional del investigado en el momento de la comisión de la falta.

## **CAPÍTULO VI.**

### **CLASIFICACIÓN Y LÍMITE DE LAS SANCIONES.**

**ARTÍCULO 10.** El trabajador que se determine sea responsable de una falta disciplinaria, podría ser sometido a las siguientes sanciones:

- a) Terminación del contrato laboral, y por ende desvinculación de la planta de trabajadores del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S.
- b) Suspensión transitoria de las actividades laborales del trabajador. El pago correspondiente al tiempo que dure la suspensión, podrá ser descontado del monto a pagar por concepto de salario.
- c) Multa, que se pagará con cargo al salario del trabajador. Lo percibido por concepto de multas ingresará al fondo de contingencias laborales.

**ARTÍCULO 11.** Se tendrá como criterios para imponer las sanciones descritas en el artículo anterior lo siguientes (atenuantes y agravantes):

- a) La reincidencia en la comisión de faltas; la anterior será considerado un agravante.
- b) La confesión durante la diligencia de descargos o con anterioridad; la anterior será considerado un atenuante.
- c) La diligencia que hubiese mostrado el trabajador en la ejecución de sus compromisos labores; la anterior será tomada como un atenuante.
- d) El grado de impacto que para el GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S, u planta de trabajadores, los usuarios de los servicios, o los particulares haya tenido la comisión de la falta.
- e) La tentativa de reparación del daño causado por parte del investigado; la anterior será tomada como un atenuante.
- f) El hecho de haber inducido a cualquier otro integrante de la planta de trabajadores del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S a la comisión de faltas disciplinarias; el anterior será tomado como un agravante.
- g) El hecho de atribuir, de manera infundada, o al menos haberlo intentado, responsabilidad a otros en la comisión de la falta disciplinaria por la cual se le procesa; el anterior será tomado como un agravante.
- h) La utilización de su posición, respecto de otros trabajadores, para la comisión de la falta disciplinaria por la cual se le procesa; la anterior será tomada como un agravante.

**ARTÍCULO 12.** En caso de que con una conducta se incurriese en varias faltas disciplinarias, se considerara todo lo relativo a la que revista más gravedad para efectos de la aplicación y tasación de la sanción.

## **CAPÍTULO VII. DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO**

**ARTÍCULO 13.** Una vez ocurrido un hecho tipificado como falta leve o grave por el Reglamento Interno de Trabajo del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S, quedará el quejoso facultado para presentar queja, oral o escrita ante \_\_\_\_\_.

**ARTÍCULO 14.** Habiéndose recibido la queja, (el competente para tomar una decisión (asunto pendiente por definir aún)) citará al investigado para rendir descargos en el término de los siguientes cinco (5) días. A tal diligencia, el investigado podrá acudir acompañado de un abogado, y/o con un máximo de dos testigos. Se recomienda que el funcionario competente para decidir, en el momento de la diligencia de descargos, esté acompañado de otro funcionario de la planta de trabajadores del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S. De todo lo actuado deberá ser enterada la dirección de recursos humanos, o quien haga sus veces.

**ARTÍCULO 15.** En caso de resultar imposible la realización de la diligencia de descargos, el competente para decidir deberá enviar, de manera inmediata, un formato preestablecido para que consigne allí todo lo referente al ejercicio de su derecho de defensa. De lo que reciba de vuelta el funcionario competente para decidir, deberá ser enterada la dirección de recursos humanos o quien haga sus veces.

**ARTÍCULO 16.** El funcionario competente para decidir dentro de un proceso disciplinario adelantado en el GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S, contará con un término máximo de 30 días hábiles para llegar a una determinación. No obstante lo anterior, el término anteriormente enunciado podría verse extendido por fuerza mayor o caso fortuito.

**ARTÍCULO 17.** El hecho de no tomarse una decisión dentro del término de oportunidad previsto en el artículo anterior (o dentro de la prorrogación permitida),

tendrá como consecuencia natural la exoneración del investigado de toda consecuencia inmediata derivada de su falta. Sin embargo, este hecho será tenido como un agravante en el juzgamiento de faltas futuras; es decir, se asimilará a la reincidencia.

**ARTÍCULO 18.** Una vez se hubiese tomado decisión en el proceso disciplinario, por parte del funcionario competente, se consignará tal determinación en un documento del que se crearán cuatro copias: una destinada al archivo (con el fin de crear precedentes de decisión); una que se enviará al representante legal del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S (para fines de notificación); una que se enviará al investigado (con fines de notificación); y una para el director de la dependencia de recursos humanos o quien haga sus veces. La orden de aplicación de la sanción contenida en la decisión, será proferida por el representante legal del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S.

**ARTÍCULO 19.** La orden de aplicación de la sanción proferida por el representante legal del GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S deberá consignarse en un acta. De la anterior se enviará una copia al investigado (con fines de notificación) quien deberá firmar un recibido donde conste la fecha y hora de entrega. En caso de que el investigado no sepa leer y/o escribir, la recepción de la comunicación en cuestión deberá efectuarse en presencia de dos testigos, quienes darán fe de lo consignado en el documento que se allega y firmarán por el primero.

## **B. ESQUEMA GENÉRICO DE CONTRATO LABORAL.**

### **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S.**

Entre el GRUPO EMERGER SERVICIOS ESPECIALES EN SALUD I.P.S S.A.S y \_\_\_\_\_(nombre del trabajador), mayor de edad, identificado con cédula de ciudadanía No \_\_\_\_\_, domiciliado en Bucaramanga, residenciado en \_\_\_\_\_(dirección del trabajador), quién se desempeñara en el cargo de \_\_\_\_\_, con una asignación salarial de \_\_\_\_\_, se suscribe CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO, regido por las siguientes cláusulas:

**PRIMERA:** Lugar. El trabajador(a) desempeñará sus funciones en las dependencias o el lugar que la empresa determine. Cualquier modificación del lugar de trabajo, que signifique cambio de ciudad, se hará conforme al Código Sustantivo de Trabajo.

**SEGUNDA:** Funciones. El empleador contrata al trabajador(a) para desempeñarse como \_\_\_\_\_, ejecutando labores de: \_\_\_\_\_

**TERCERA:** Elementos de trabajo. Corresponde al empleador suministrar los elementos necesarios para el normal desempeño de las funciones del cargo contratado.

**CUARTA:** Obligaciones del contratado. El trabajador pondrá al servicio del empleador su fuerza laboral. Cumpliendo además con las imposiciones que representan el reglamento interno de trabajo y el manual interno disciplinario. Obrará siempre de buena fe, en concordancia con la subordinación debida en virtud a lo consignado en el código sustantivo del trabajo. Adquiere además, con la firma de este contrato, la obligación de abstenerse de laborar con otro empleador desempeñando funciones similares.

**QUINTA:** Término del contrato. El presente contrato tendrá un término de duración de \_\_\_\_\_, pero podrá darse por terminado por cualquiera de las partes, en las eventualidades que establece el código sustantivo del trabajo.

**SEXTA:** Periodo de prueba: se acuerda entre las partes fijar el periodo de prueba en el tope máximo permitido por la ley. Todo lo relativo a este, se regirá por lo consignado en el código sustantivo del trabajo.

**SEPTIMA:** Justas causas para despedir: se configura una causal de despido justificado cuando el trabajador incumpliese con las obligaciones adquiridas en este contrato, con las que le imponen el reglamento interno de trabajo y el manual interno disciplinario, o cuando incurriese en cualquiera de las causales estipuladas en el artículo 57 del código sustantivo del trabajo.

**OCTAVA:** Salario. El empleador cancelará al trabajador(a) un salario mensual de \_\_\_\_\_ pesos moneda corriente (\$\_\_\_\_\_), pagaderos en el lugar de trabajo, el día \_\_\_\_\_ de cada mes. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo.

**NOVENA:** Trabajo extra, en dominicales y festivos. La remuneración del trabajo suplementario se atenderá a lo dispuesto en la legislación laboral y el reglamento interno de trabajo.

**DÉCIMA:** Horario. El horario de trabajo, que adquiere con la firma del presente el trabajador, se regirá por lo dispuesto en el reglamento interno de trabajo.

**DECIMA PRIMERA:** Afiliación y pago a seguridad social. La afiliación al sistema de seguridad social se erige como una obligación del empleador. No obstante lo anterior, se efectuarán los descuentos sobre el salario que la legislación laboral permite para el pago de tal rubro.

**DECIMA SEGUNDA:** Prorroga. Si el aviso de no prorrogar el contrato no se da o se da con una anticipación menor a treinta (30) días, el contrato se prorroga por un periodo igual al inicial, siempre que subsistan las causas que lo originaron y la materia del trabajo.

**DECIMA TERCERA:** Modificaciones. Cualquier modificación al presente contrato debe efectuarse por escrito y anexarse a este documento.

**DECIMA CUARTA:** Efectos. El presente contrato reemplaza y deja sin efecto cualquier otro contrato verbal o escrito, que se hubiera celebrado entre las partes con anterioridad.

Se firma por las partes, el día \_\_\_\_ del mes \_\_\_\_\_ de 200\_\_

\_\_\_\_\_  
REPRESENTANTE LEGAL (EMPLEADOR)

C. C. No.

\_\_\_\_\_  
TRABAJADOR.

C. C. No.

## 12. CRONOGRAMA

**Tabla 1. Cronograma Primer Mes (28 De Marzo Al 28 De Abril)**

ACTIVIDAD	PRIMER MES (28 DE MARZO AL 28 DE ABRIL)			
	1	2	3	4
1. Acercamiento Preliminar Y Familiarización Con Los Negocios De Acosta Lizcano Asociados S.A.S.				
2. Realización De Gestiones Pendientes a la recuperación de cartera insoluta, y planeación de lo que en adelante seria la práctica jurídica empresarial (en derecho laboral)				

**Tabla 2. Cronograma Segundo Mes (29 De Abril Al 28 De Mayo)**

ACTIVIDAD	SEGUNDO MES (29 DE ABRIL AL 28 DE MAYO)			
	1	2	3	4
1. Acercamiento preliminar a las normas atinentes al trabajo a realizar.				
2. Realización de un esquema orgánico del eventual reglamento de trabajo, manual disciplinario y documento genérico de contrato laboral.				
3. Primeras construcciones teóricas (comienzo de la redacción del reglamento de trabajo, escritura de los capítulos I al XI)				

**Tabla 3. Cronograma Tercer Mes (29 De Mayo Al 28 De Junio)**

ACTIVIDAD	TERCER MES (29 DE MAYO AL 28 DE JUNIO)			
1. Continuación y culminación de la redacción del reglamento interno de trabajo (capitulo XII al XXII)	1	2	3	4

**Tabla 4. Cronograma Cuarto Mes (29 De Junio Al 28 De Julio)**

ACTIVIDAD	CUARTO MES (29 DE JUNIO AL 28 DE JULIO)			
1. Elaboración del manual interno disciplinario.	1	2	3	4
2. Elaboración del esquema genérico de contrato laboral.				
3. Recopilación y organización de la información relacionada con el trabajo realizado en la práctica, para redactar el libro de la práctica jurídica empresarial				

### 13. CONCLUSIONES.

- La realización de la práctica jurídica empresarial al interior de ACOSTA LIZCANO ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S fue un una experiencia en demasía grata, en la que se cumplió con el cometido implícito contenido en la sección correspondiente al planteamiento del problema: solucionar el problema de escases de mano de obra calificada al interior del ente conveniente, brindar una labor asistencial de calidad y capacitarse en dicho proceso, y facilitar la vinculación futura de estudiantes a dicho ente que en adelante se constituye en una plataforma de capacitación para los estudiantes practicantes de la escuela de Derecho y ciencia política de la Universidad Industrial de Santander.
- La profunda diferencia entre las funciones asistenciales ofrecidas en la propuesta de práctica, y las finalmente prestadas, dan cuenta de lo cambiantes que son las necesidades de la aplicación del Derecho en la praxis del litigio o venta de servicios.
- La contingencia que representó el viraje en la naturaleza de las funciones desarrolladas, representó una ventaja. Esto ya que no sólo se hizo un acercamiento preliminar teórico y práctico a todo lo relacionado con los procesos ejecutivos, sino porque también se procedió de idéntica manera con un amplio espectro de nociones del Derecho laboral.

## **BIBLIOGRAFÍA.**

BOUGIN S, RIMBERT P. Le socialisme. Paris universitaires de fance. 1950.

COLOMBIA. Circular externa 048 de 2008. Superintendencia financiera.

COLOMBIA. Código civil colombiano. Artículo 1629.

COLOMBIA. Código sustantivo del trabajo.

COLOMBIA. Constitución política de Colombia (1991). Artículos 1, 25, 39, 53, 93 y 123.

COLOMBIA. Corte Suprema de Justicia. Sala de casación laboral. Sentencia de 18 de julio de 1985.

COLOMBIA. Corte Constitucional. Sentencia c-401 de 2005 (abril 14). Magistrado ponente: Manuel José Cepeda Espinosa.

COLOMBIA. Corte Constitucional. Sentencia c-465 de 2008 (mayo 14). Magistrado ponente: Manuel José Cepeda Espinosa.

COLOMBIA. Corte Constitucional. Sentencia c-465/11 (agosto 31). Magistrado ponente: Gabriel Eduardo Mendoza Portelo.

COLOMBIA. Corte Constitucional. Sentencia t-116 de 2013 (marzo 7). Magistrado ponente: Alexei Julio Estrada.

COLOMBIA. Decreto 1429 de 2010 (abril 28).

COLOMBIA. Decreto 1429 de 2010 (abril 28).

COLOMBIA. Decreto 1429 de 2010 (abril 28).

COLOMBIA. Decreto 2486 de 1973 (diciembre 5).

COLOMBIA. Decreto 2486 de 1973 (diciembre 5).

COLOMBIA. Ley 1328 de 2009 (julio 15). Diario oficial No 47.411 de 15 de julio de 2009. Artículo 7.

COLOMBIA. Ley 50 de 1990 (diciembre 28). Artículo 354 y 354.

COLOMBIA. Ley 599 de 2000 (julio 24).

COLOMBIA. Resolución 3222 de 2011 (agosto 3). Ministerio de protección social.

CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA. Definiciones de trabajo [en línea]  
Disponible \_\_\_\_\_ en:  
<http://www.corteconstitucional.gov.co/viencuentro/conferencia%20gemm.php>

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Manual del derecho del trabajo. Editorial Leyer. Santa fe de Bogotá. 2005.

MINISTERIO DE TRABAJO. Definición de Contrato de trabajo. [en línea]  
Disponible en <http://www.mintrabajo.gov.co>

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. Declaración de los derechos de los impedidos (1975).

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. Declaración universal de los derechos humanos (1948). Artículo 23.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. Pacto de los derechos económicos, sociales y culturales (1966). Artículo 6.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO. Convenio No 159, sobre la readaptación profesional y el empleo (1983) (para personas con discapacidad).

WHITE. Definición de trabajo [en línea] Disponible en: <http://white.oit.org.pe/>