



DUQUE & ASOCIADOS
— Lawyer | Enterprise —



DUQUE & ASOCIADOS LAWYER ENTERPRISE S.A.S. BIC

NIT: 901372285-6

Calle 22 No. 2-21 Oficinas 3 y 4 — Santa Marta, Magdalena
gerencia@duqueyasociados.com.co

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Y MANUAL CORPORATIVO DE CONVIVENCIA LABORAL

VERSIÓN 2026

Armonizado con:

Ley 2466 de 2025 - Decreto 223 de 2026

Adoptado por la Asamblea General de Accionistas
Santa Marta, Magdalena — Colombia — 2026



DUQUE & ASOCIADOS

— Lawyer | Enterprise —



**Estimado,
Colaborador y/o empleado**

Cordial saludo,

¡Bienvenido a DUQUE & ASOCIADOS LAWYER ENTERPRISE S.A.S. BIC! Es un motivo de satisfacción institucional que hagas parte de este equipo de profesionales comprometidos con la excelencia jurídica, la ética profesional y el servicio diligente a nuestros clientes.

Nuestra firma fue fundada en el año 2018 por el Doctor Diego Fernando Duque Zuluaga y nació a la vida jurídica formal en el año 2020. Desde entonces hemos construido una reputación basada en la calidad técnica, la transparencia en el servicio y el respeto por los derechos de todas las personas que integran o se relacionan con la organización.

El presente Reglamento Interno de Trabajo y Manual Corporativo de Convivencia Laboral ha sido construido y actualizado de manera rigurosa para el año 2026, incorporando las disposiciones de la Ley 2466 de 2025 —Reforma Laboral— y el Decreto 223 de 2026, así como los más altos estándares en materia de diversidad, equidad e inclusión, prevención de violencia y acoso laboral, desconexión laboral, y protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Este documento constituye el marco normativo interno que regulará las relaciones laborales entre la firma y sus trabajadores. Ha sido redactado con pleno respeto a los principios constitucionales y legales del trabajo, la dignidad humana y la buena fe, valores que son el fundamento de nuestra práctica jurídica.

Te invitamos a leer detenidamente cada uno de sus capítulos, a plantear las inquietudes que surjan y a hacer de su cumplimiento un compromiso personal. Nuestro equipo está siempre a tu disposición para resolver cualquier duda.

Comprometidos con la excelencia en la prestación de servicios jurídicos, dentro del pleno respeto por los derechos laborales y el bienestar integral de cada persona que integra esta organización.

Cordialmente,

DIEGO FERNANDO DUQUE ZULUAGA

Director General

Duque & Asociados Lawyer Enterprise S.A.S. BIC.



INFORMACIÓN INSTITUCIONAL

Reseña Corporativa

DUQUE & ASOCIADOS LAWYER ENTERPRISE S.A.S. BIC. es una sociedad por acciones simplificada de beneficio e interés colectivo (SAS BIC), con domicilio principal en la ciudad de Santa Marta, Magdalena, identificada con NIT 901372285-6. La firma fue fundada en el año 2018 por su Socio Director, Diego Fernando Duque Zuluaga, y obtuvo su existencia jurídica formal en el año 2020.

La firma presta servicios integrales de representación judicial, asesoría jurídica, consultoría legal, investigación criminal, capacitaciones, publicaciones jurídicas y representación extrajudicial, con especial énfasis en las áreas del Derecho Penal y el Derecho Disciplinario.

La naturaleza BIC. de la firma implica un compromiso estatutario con la generación de impacto positivo en la sociedad, el medio ambiente y sus grupos de interés, lo que se refleja en sus políticas internas de diversidad, inclusión, sostenibilidad, trabajo digno y responsabilidad social empresarial.

Misión

En Duque & Asociados Lawyer Enterprise S.A.S. BIC. contamos con un equipo humano altamente capacitado y experto en asesorías legales, defensa y representación judicial en las diferentes áreas del derecho, especializados en las disciplinas Penal y Sancionatoria. Tomamos como principios de gestión la idoneidad, la imparcialidad y la confiabilidad, en búsqueda de la satisfacción y cumplimiento de las expectativas de nuestros clientes y colaboradores.

Visión

Para el año 2028, Duque & Asociados Lawyer Enterprise S.A.S. BIC. se consolidará como la firma de abogados especialistas en derecho penal y disciplinario mejor posicionada en Santa Marta y la región Caribe colombiana, con presencia a nivel internacional, destacada por la calidad en el ejercicio de su labor y su compromiso con el trabajo digno.

Propuesta de Valor

Somos una organización enfocada en prevenir y solucionar asuntos jurídicos de nuestros clientes de manera eficaz, dinámica y personalizada. Nuestra firma está conformada por abogados con excelente preparación académica y experiencia profesional en todas las áreas legales, fundamentada en los principios de confianza y lealtad con nuestros clientes. "Trabajamos por la tranquilidad de nuestros clientes."



Nuestros Servicios

- Representación judicial en todas las instancias.
- Investigación criminal y análisis de evidencias.
- Conferencias y capacitaciones jurídicas.
- Publicaciones y documentos legales especializados.
- Asesorías y representación extrajudicial.
- Consultoría en derecho penal y disciplinario.
- Acompañamiento en procesos administrativos sancionatorios.



CAPÍTULO I

OBJETO, FINALIDAD Y ALCANCE DEL REGLAMENTO

Artículo 1. Denominación y naturaleza jurídica del documento.

El presente documento se denomina REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Y MANUAL CORPORATIVO DE CONVIVENCIA LABORAL de DUQUE & ASOCIADOS LAWYER ENTERPRISE S.A.S. BIC y constituye el instrumento normativo interno mediante el cual se regulan las condiciones de modo, tiempo y lugar de la prestación de los servicios por parte de los trabajadores vinculados a la firma mediante contrato de trabajo, así como los derechos, deberes, obligaciones, procedimientos y políticas que rigen la convivencia laboral dentro de la organización.

Este documento ha sido elaborado y actualizado en cumplimiento de los artículos 104 a 125 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), la Ley 2466 de 2025, el Decreto 223 de 2026 y demás normas concordantes del ordenamiento jurídico colombiano.

Artículo 2. Objeto.

El presente Reglamento tiene por objeto:

- a) Regular las condiciones bajo las cuales los trabajadores de DUQUE & ASOCIADOS LAWYER ENTERPRISE S.A.S. BIC. prestarán sus servicios personales, garantizando el respeto pleno a sus derechos fundamentales y el cumplimiento de sus obligaciones laborales.
- b) Establecer los horarios de trabajo, las modalidades de prestación del servicio, los mecanismos de control de jornada, los procedimientos para el reconocimiento de trabajo suplementario y los derechos derivados de la relación laboral.
- c) Definir el régimen de licencias, permisos, vacaciones y ausencias justificadas, en concordancia con la legislación laboral vigente y las disposiciones introducidas por la Ley 2466 de 2025.
- d) Establecer el procedimiento disciplinario con plena garantía del derecho al debido proceso, la defensa y la contradicción, conforme a los estándares constitucionales y legales.
- e) Promover y garantizar un ambiente laboral digno, respetuoso, inclusivo, seguro y libre de cualquier forma de violencia, acoso o discriminación.
- f) Implementar políticas de diversidad, equidad e inclusión que promuevan la participación de todos los grupos de la sociedad en igualdad de condiciones.
- g) Establecer las obligaciones de reserva profesional, confidencialidad y ética que corresponden a los trabajadores de una firma jurídica.
- h) Desarrollar los principios BIC. de la organización en el ámbito de las relaciones laborales internas.



Artículo 3. Finalidad.

El presente Reglamento busca garantizar la seguridad jurídica de las relaciones laborales, crear condiciones de certeza y previsibilidad respecto de las reglas que gobiernan la vida laboral, prevenir conflictos laborales mediante la claridad normativa, fortalecer la cultura organizacional de la firma, y cumplir con las exigencias legales aplicables a los reglamentos internos de trabajo, en particular las introducidas por la Ley 2466 de 2025 y el Decreto 223 de 2026.

Artículo 4. Alcance subjetivo.

Las disposiciones del presente Reglamento serán aplicables a todos los trabajadores vinculados a DUQUE & ASOCIADOS LAWYER ENTERPRISE S.A.S. BIC. mediante contrato de trabajo, ya sea a término fijo, a término indefinido, por obra o labor determinada, o en cualquier otra modalidad contractual reconocida por la legislación laboral colombiana. La aplicación de este Reglamento comprende la totalidad de las actividades desarrolladas con ocasión de la relación laboral, en los lugares de trabajo de la firma, en los despachos judiciales y administrativos, en cualquier espacio físico o virtual donde el trabajador ejerza funciones en nombre de la firma, y durante los desplazamientos laborales.

PARÁGRAFO PRIMERO. *Los contratistas independientes, prestadores de servicios profesionales, aprendices y demás personas vinculadas mediante contratos distintos al contrato de trabajo no estarán sujetos a las disposiciones disciplinarias ni a la jornada laboral regulada en este reglamento, en tanto no existe entre ellos y la firma una relación de subordinación laboral. No obstante, deberán observar las políticas institucionales de ética empresarial, reserva profesional, protección de datos, diversidad, inclusión, no discriminación y prevención de violencia y acoso, en los términos de sus respectivos contratos.*

PARÁGRAFO SEGUNDO. *En caso de coexistencia de un contrato de trabajo con un contrato de prestación de servicios respecto de una misma persona, prevalecerán, en lo pertinente, las disposiciones del contrato de trabajo y del presente Reglamento sobre la relación subordinada.*

Artículo 5. Principios rectores.

La interpretación y aplicación de las disposiciones del presente Reglamento se regirá por los siguientes principios:

- i) Dignidad humana: Toda persona que integre o se relacione con la organización será tratada con respeto a su dignidad intrínseca, sin que ninguna disposición reglamentaria pueda interpretarse de manera contraria a este principio fundamental.
- j) Igualdad y no discriminación: Las decisiones laborales se adoptarán con base en criterios objetivos, sin distinción alguna por razón de sexo, género, identidad de género, orientación sexual, origen étnico, religión, opinión política, discapacidad, edad, estado civil, condición socioeconómica o cualquier otra categoría protegida.
- k) Buena fe: Las relaciones laborales se desarrollarán bajo el principio de la buena fe de ambas partes, presumiéndose en toda actuación la intención de cumplir los compromisos adquiridos.
- l) Favorabilidad: En caso de duda en la aplicación o interpretación de las normas laborales, se preferirá la situación más favorable para el trabajador, conforme al artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo.



- m) Irrenunciabilidad: Los derechos laborales reconocidos a favor del trabajador son irrenunciables, y ninguna cláusula del presente Reglamento podrá ser interpretada como una renuncia implícita a los mismos.
- n) Legalidad: Toda actuación de la empresa y del trabajador deberá ajustarse a las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias aplicables.
- o) Inclusión y diversidad: La organización garantizará la participación activa de todos los grupos de la sociedad en condiciones de igualdad real y efectiva.
- p) Transparencia: La firma actuará de manera abierta y honesta en sus decisiones y procedimientos internos.
- q) Protección de derechos humanos: Las actuaciones de la firma y de sus trabajadores estarán siempre orientadas al respeto y promoción de los derechos humanos internacionalmente reconocidos.



CAPÍTULO II

JORNADA LABORAL, HORARIOS Y MODALIDADES DE TRABAJO

Artículo 6. Jornada máxima legal ordinaria.

De conformidad con el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025, la jornada máxima legal ordinaria de trabajo se reducirá de manera gradual y progresiva conforme al cronograma establecido por el legislador. A partir de la entrada en vigencia del presente Reglamento, la jornada máxima se aplicará conforme a las siguientes etapas:

- Primera etapa: La jornada máxima ordinaria semanal será la determinada por la Ley 2466 de 2025 para el año de su entrada en vigor.
- Etapas sucesivas: La empresa aplicará automáticamente cada reducción prevista en el cronograma legal, e informará oportunamente a los trabajadores de cada ajuste.
- Jornada final: Al concluir el período de transición, la jornada máxima ordinaria será de cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a la Ley 2466 de 2025.

En ningún caso la empresa podrá exigir a sus trabajadores el cumplimiento de una jornada superior a la permitida legalmente, sin el previo reconocimiento del trabajo suplementario.

PARÁGRAFO PRIMERO. *Las partes podrán acordar distribuciones de la jornada que contemplen jornadas diarias variables, siempre que la suma semanal no supere el máximo legal. Dicho acuerdo deberá constar por escrito y respetar los tiempos mínimos de descanso diarios y semanales establecidos por la legislación.*

PARÁGRAFO SEGUNDO. *La reducción progresiva de la jornada no implicará reducción del salario ni de las demás condiciones laborales del trabajador.*

Artículo 7. Horario de trabajo.

Sin perjuicio de la flexibilidad permitida por la legislación laboral y las necesidades operativas de una firma de abogados litigantes, la empresa adopta como horario base de referencia el comprendido entre las 7:00 a.m. y las 6:00 p.m. de lunes a viernes. La distribución específica de la jornada dentro de estos límites podrá acordarse con cada trabajador, tomando en consideración las funciones asignadas, las necesidades operativas de la firma y las circunstancias personales del trabajador, respetando en todo caso los límites legales sobre jornada máxima, tiempos de descanso obligatorio y seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 8. Flexibilidad horaria.

En atención a la naturaleza de la actividad jurídica litigante, que impone la atención de audiencias, términos procesales, diligencias judiciales y reuniones con clientes en horarios variables, la empresa adoptará mecanismos de flexibilidad horaria bajo las siguientes condiciones:

- r) El trabajador podrá adaptar la distribución de su jornada ordinaria para atender compromisos procesales o de representación, recuperando el tiempo en la misma semana laboral o en la inmediatamente siguiente, según acuerdo con la dirección.



- s) La flexibilidad horaria nunca podrá ser utilizada como mecanismo para exigir al trabajador una mayor disponibilidad sin el reconocimiento del trabajo suplementario correspondiente.
- t) Todo acuerdo de flexibilidad deberá quedar registrado y será transparente respecto del tiempo efectivamente laborado.
- u) La flexibilidad no implicará renuncia al derecho de desconexión laboral ni a los descansos obligatorios establecidos por la ley.

PARÁGRAFO. *La empresa garantizará que la flexibilidad horaria opere en beneficio de la conciliación de la vida laboral y personal del trabajador, y no como mecanismo de extensión encubierta de la jornada.*

Artículo 9. Registro de tiempo laborado.

La empresa establecerá y mantendrá un sistema de registro del tiempo laborado que permita verificar el cumplimiento de la jornada ordinaria y el trabajo suplementario realizado. El sistema deberá: ser de fácil acceso para el trabajador; permitir el registro diario de la jornada, incluyendo hora de inicio, hora de finalización y tiempos de descanso; ser verificable y no susceptible de manipulación unilateral; y conservarse por un período mínimo de tres (3) años.

PARÁGRAFO. *El trabajador tiene la obligación de registrar fielmente su tiempo laborado. El registro inexacto o fraudulento de la jornada constituirá falta disciplinaria grave.*

Artículo 10. Trabajo nocturno.

De conformidad con la Ley 2466 de 2025, se considera trabajo nocturno aquel ejecutado entre las siete de la noche (7:00 p.m.) y las seis de la mañana (6:00 a.m.). Esta disposición introduce una ampliación significativa en la protección del trabajador respecto a la norma anterior, que situaba el inicio del horario nocturno a las 9:00 p.m.

La remuneración por trabajo nocturno incluirá los recargos establecidos por la legislación laboral vigente sobre el valor del trabajo ordinario diurno. La empresa reconocerá y liquidará estos recargos de manera oportuna, conforme a la normatividad aplicable.

En el contexto de una firma de abogados litigantes, el trabajo nocturno podrá presentarse con ocasión de audiencias nocturnas, preparación de alegatos de urgencia, atención de capturas en flagrancia u otras situaciones procesales que por su naturaleza requieran actuación fuera del horario diurno. En todos estos casos, el recargo nocturno será reconocido conforme a la ley.

PARÁGRAFO. *Cuando el trabajador deba atender audiencias nocturnas o diligencias judiciales que se extiendan más allá de las 7:00 p.m., deberá reportar dicho tiempo a la dirección de la firma a más tardar al día hábil siguiente, con la indicación precisa del horario de inicio y finalización de la diligencia.*

Artículo 11. Trabajo suplementario y horas extras.

Se entiende por trabajo suplementario o de horas extras el que excede de la jornada ordinaria pactada. El trabajo suplementario estará sujeto a las siguientes reglas:

- v) Ningún trabajador podrá laborar horas extras sin autorización previa y expresa de la Dirección General de la firma, emitida por escrito o mediante comunicación electrónica verificable.



- w) La autorización previa podrá omitirse únicamente en casos de emergencia judicial o procesal que requieran actuación inmediata para evitar la pérdida de términos, la afectación grave de los derechos del cliente o el incumplimiento de obligaciones procesales de forzoso cumplimiento. En estos casos, el trabajador deberá informar la situación a la dirección en el menor tiempo posible.
- x) El trabajo suplementario diurno, nocturno, en domingos y festivos será remunerado con los recargos establecidos por la legislación laboral vigente.
- y) En ningún caso podrá excederse el límite de horas extras establecido por la ley por jornada y por semana.
- z) La compensación en tiempo libre en lugar del pago en dinero del trabajo suplementario solo procederá mediante acuerdo escrito entre las partes, conforme a lo establecido por la ley.

PARÁGRAFO PRIMERO. *La empresa llevará un registro detallado de las horas extras autorizadas y laboradas, el cual estará disponible para consulta del trabajador en cualquier momento.*

PARÁGRAFO SEGUNDO. *El habitual y sistemático recurso al trabajo suplementario como mecanismo para cubrir las necesidades ordinarias de la firma se entenderá como una práctica contraria a los principios de la Ley 2466 de 2025 y deberá ser corregida mediante la contratación del personal necesario.*

Artículo 12. Trabajo en domingos y festivos.

El descanso dominical y en días festivos es un derecho del trabajador. El trabajo realizado en domingos o días festivos será de carácter excepcional y deberá obedecer exclusivamente a necesidades operativas o procesales debidamente justificadas, tales como la atención de audiencias especiales, la preparación de recursos de urgencia o la atención de situaciones de privación de libertad de un cliente.

Cuando proceda el trabajo en domingo o festivo, la empresa reconocerá los recargos establecidos por la legislación laboral vigente, así como el descanso compensatorio al que tenga derecho el trabajador. El trabajador podrá optar, previo acuerdo con la empresa, entre el descanso compensatorio y el pago en dinero del recargo, conforme a las disposiciones legales aplicables.

PARÁGRAFO. *El trabajo habitual en domingos o festivos requiere consulta con el Inspector del Trabajo y autorización previa de la Dirección General de la firma.*

Artículo 13. Modalidades de trabajo.

a) Trabajo presencial: Es la modalidad principal de prestación del servicio, desarrollada en las instalaciones físicas de la firma ubicadas en la Calle 22 No. 2-21 Oficinas 3 y 4 de Santa Marta, Magdalena, o en los lugares donde el trabajador deba asistir por razones del servicio, tales como despachos judiciales, sedes de entidades públicas o domicilios de clientes.

b) Trabajo en casa: La empresa podrá autorizar temporalmente la modalidad de trabajo en casa de conformidad con la Ley 2088 de 2021, cuando concurren circunstancias especiales que lo justifiquen. La autorización deberá constar por escrito o mediante comunicación electrónica. El trabajo en casa no implica modificación del contrato de trabajo, renuncia a derechos laborales ni reducción salarial.



c) Teletrabajo: El teletrabajo podrá implementarse mediante acuerdo escrito suscrito entre la empresa y el trabajador, conforme a la Ley 1221 de 2008 y sus normas reglamentarias. El acuerdo deberá establecer las condiciones específicas de la modalidad, la forma de supervisión, los mecanismos de comunicación, la provisión de equipos y herramientas, y los derechos y obligaciones de las partes.

d) Alternancia: La empresa podrá implementar una modalidad mixta que combine períodos de trabajo presencial con períodos de trabajo en casa o teletrabajo, según las necesidades de la firma y las circunstancias del trabajador, respetando los límites legales aplicables.

PARÁGRAFO PRIMERO. *En todas las modalidades de trabajo diferentes a la presencial, el trabajador deberá mantener disponibilidad durante su jornada ordinaria de trabajo, participar en las reuniones que sean convocadas, y cumplir sus funciones con la misma diligencia y responsabilidad exigidas en la modalidad presencial.*

PARÁGRAFO SEGUNDO. *El trabajo en casa y el teletrabajo no implican la pérdida del derecho a la desconexión laboral durante los períodos de descanso, ni la obligación de estar disponible más allá de la jornada ordinaria.*



CAPÍTULO III

DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL

Artículo 14. Reconocimiento del derecho a la desconexión laboral.

La empresa reconoce y garantiza plenamente el derecho de todos sus trabajadores a la desconexión laboral, entendido como la prerrogativa del trabajador de no responder comunicaciones, solicitudes o requerimientos laborales de su empleador o de terceros relacionados con la empresa, por fuera de su jornada ordinaria de trabajo, y durante sus períodos de descanso, vacaciones, licencias y permisos, de conformidad con la Ley 2191 de 2022, la Ley 2466 de 2025 y el Decreto 223 de 2026.

El derecho a la desconexión laboral es reconocido como un derecho fundamental vinculado a la salud física y mental del trabajador, al descanso, a la vida familiar y al equilibrio entre la vida laboral y personal. Su vulneración sistemática podrá constituir una forma de acoso laboral.

Artículo 15. Alcance y contenido del derecho.

El derecho a la desconexión laboral comprende la no obligación de responder llamadas telefónicas, mensajes de texto, mensajes de WhatsApp u otras aplicaciones de mensajería instantánea, correos electrónicos, comunicaciones por plataformas digitales ni cualquier otro medio de comunicación de naturaleza laboral, fuera de la jornada ordinaria de trabajo; la no obligación de conectarse a plataformas de trabajo o sistemas informáticos de la firma por fuera de la jornada; el derecho a interrumpir el trabajo de manera completa durante los días de descanso semanal, vacaciones, permisos y licencias; y el derecho a no ser objeto de presiones o expectativas implícitas de disponibilidad permanente.

Artículo 16. Excepciones al derecho de desconexión.

El derecho a la desconexión laboral podrá exceptuarse únicamente en las siguientes situaciones taxativas:

- aa) Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente verificables que pongan en riesgo inmediato y grave la integridad de la firma, de un cliente o de un tercero a cargo de la firma.
- bb) Riesgo inminente de pérdida de términos procesales de forzoso cumplimiento cuya omisión cause perjuicio irreparable al cliente, cuando no haya otro profesional disponible para atender la situación.
- cc) Situaciones de privación de libertad de un cliente que requieran actuación jurídica inmediata fuera del horario ordinario, tales como capturas en flagrancia, detenciones preventivas urgentes o diligencias de control de garantías con término perentorio.
- dd) Emergencias procesales de naturaleza excepcional expresamente declaradas como tales por la Dirección de la firma, previo análisis de la imposibilidad de gestión dentro del horario ordinario.



PARÁGRAFO PRIMERO. *Las excepciones deberán ser siempre proporcionadas, justificadas e informadas al trabajador con la mayor anticipación posible. No podrán convertirse en práctica habitual ni en un mecanismo encubierto de extensión de la jornada.*

PARÁGRAFO SEGUNDO. *La empresa se compromete a adoptar medidas organizativas que minimicen la necesidad de recurrir a las excepciones aquí previstas, incluyendo la distribución de guardias de atención de urgencias entre los miembros del equipo.*

Artículo 17. Obligaciones del empleador en materia de desconexión.

En cumplimiento del derecho a la desconexión laboral, la empresa se obliga a: no contactar al trabajador fuera de su jornada ordinaria, salvo en los casos de excepción taxativamente previstos; no enviar correos electrónicos o mensajes con expectativa de respuesta inmediata fuera de la jornada; no programar reuniones fuera de la jornada ordinaria sin autorización del trabajador; implementar sistemas de gestión de correo que permitan configurar respuestas automáticas durante descansos; abstenerse de evaluar negativamente el desempeño del trabajador por no responder comunicaciones fuera de su jornada; y promover la cultura del respeto al tiempo de descanso en todos los niveles.

Artículo 18. Prohibición de represalias.

Ningún trabajador podrá ser objeto de sanciones disciplinarias, presiones directas o indirectas, evaluaciones de desempeño negativas, discriminación, hostigamiento, disminución de su carga de trabajo de manera punitiva, o cualquier otra forma de represalia, por ejercer legítimamente su derecho a la desconexión laboral.

La adopción de represalias contra el trabajador que ejerza su derecho a la desconexión constituirá falta grave del directivo o empleado que las adopte, y habilitará al trabajador afectado para presentar la queja correspondiente ante el Comité de Convivencia Laboral, el Inspector del Trabajo o las autoridades judiciales competentes.

Artículo 19. Salud mental y bienestar.

La empresa reconoce que la vulneración sistemática del derecho a la desconexión laboral constituye un factor de riesgo psicosocial que puede derivar en agotamiento profesional (burnout), trastornos de ansiedad, deterioro de las relaciones familiares y otros efectos negativos sobre la salud integral del trabajador. En consecuencia, la firma adoptará las siguientes medidas: promover un estilo de trabajo eficiente orientado a la calidad; respetar activamente los períodos de descanso semanal y las vacaciones; implementar estrategias de distribución equitativa de la carga laboral; facilitar el acceso a programas de apoyo psicológico cuando el trabajador lo requiera; y realizar seguimiento periódico a los indicadores de bienestar laboral.



CAPÍTULO IV

LICENCIAS, PERMISOS Y VACACIONES

Artículo 20. Permisos remunerados de carácter general.

La empresa concederá a sus trabajadores los siguientes permisos remunerados, previa solicitud y justificación oportuna:

a) Permiso para ejercicio del sufragio: El tiempo necesario para ejercer el derecho al voto en elecciones o consultas populares. El trabajador presentará la respectiva constancia de votación.

b) Desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación: El tiempo necesario para el cumplimiento de estas obligaciones, debidamente acreditadas. El aviso deberá tramitarse con no menos de tres (3) días hábiles de anticipación.

c) Citas médicas y atención en salud: El tiempo estrictamente necesario para la asistencia a citas médicas, odontológicas o de salud en general, cuando su programación no pueda efectuarse en horarios distintos a la jornada de trabajo. El permiso deberá solicitarse con antelación mínima de cuarenta y ocho (48) horas, salvo urgencia debidamente acreditada. A su regreso, el trabajador presentará la constancia de atención médica con indicación de la hora de ingreso y salida. Para las citas de control de enfermedades crónicas o de atención continuada, la empresa facilitará el permiso de manera ágil.

d) Diligencias ante autoridades: El tiempo necesario para atender citaciones, comparecencias o diligencias ante autoridades judiciales, administrativas o disciplinarias, cuando la asistencia sea obligatoria. El trabajador deberá presentar la citación respectiva con la anticipación que las circunstancias permitan.

PARÁGRAFO. *En los casos de permisos remunerados, el trabajador deberá informar a su superior inmediato con la mayor anticipación posible y presentar los soportes dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la ocurrencia del hecho que generó el permiso.*

Artículo 21. Licencia por calamidad doméstica.

La empresa concederá licencia remunerada al trabajador en caso de calamidad doméstica grave y debidamente comprobada. Se entiende por calamidad doméstica todo hecho imprevisto y grave que afecte el hogar del trabajador, tales como:

- Fallecimiento de familiar hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.
- Destrucción, deterioro grave o inhabilitación del lugar de habitación del trabajador por accidente, desastre natural, incendio u otro evento de fuerza mayor.



- Enfermedad grave, accidente o situación de urgencia médica de un familiar que conviva con el trabajador y requiera su presencia imprescindible.
- Hospitalización de un familiar en estado crítico que haga necesaria la presencia permanente del trabajador.
- Situaciones de violencia intrafamiliar que requieran la atención inmediata del trabajador o su presencia para la protección de su núcleo familiar.

La duración de la licencia por calamidad doméstica será proporcional a la gravedad del hecho y podrá extenderse hasta el tiempo razonablemente necesario, a criterio de la empresa. El trabajador deberá aportar los soportes que acrediten la calamidad dentro de los tres (3) días calendario siguientes a la ocurrencia del evento.

Artículo 22. Licencia de luto.

De conformidad con la Ley 1280 de 2009, la empresa concederá al trabajador una licencia remunerada de cinco (5) días hábiles por fallecimiento de: cónyuge o compañero(a) permanente; padres, madres, padrastro o madrastra; hijos e hijas, hijastros e hijastras; hermanos y hermanas; abuelos y abuelas; nietos y nietas; suegros y suegras; yernos, nueras, cuñados y cuñadas.

El trabajador deberá presentar el registro civil de defunción dentro de los treinta (30) días calendario siguientes al fallecimiento.

PARÁGRAFO PRIMERO. *Cuando el fallecimiento ocurra en una ciudad diferente al domicilio del trabajador o en el exterior, la empresa evaluará la posibilidad de ampliar la licencia para cubrir el tiempo de desplazamiento, con base en los tiquetes o documentos de transporte que acrediten la necesidad.*

PARÁGRAFO SEGUNDO. *La licencia de luto no podrá acumularse ni diferirse. Deberá tomarse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al fallecimiento.*

Artículo 23. Licencia de maternidad.

La empresa reconocerá la licencia de maternidad en los términos y condiciones establecidos por la legislación vigente. La licencia de maternidad es una prestación económica a cargo del Sistema General de Seguridad Social en Salud (EPS). Para efectos del trámite ante el sistema, la trabajadora deberá: informar oportunamente a la empresa de su estado de embarazo; presentar el certificado médico de embarazo; presentar a la empresa el certificado de incapacidad y/o licencia de maternidad expedido por la EPS, a más tardar dentro de los ocho (8) días calendario siguientes al nacimiento del menor; y gestionar directamente ante la EPS el reconocimiento y pago de la licencia.

PARÁGRAFO PRIMERO. *La empresa garantizará la estabilidad laboral reforzada de la trabajadora embarazada y en período de lactancia. Ninguna trabajadora podrá ser despedida durante el embarazo y el período de lactancia sin la previa autorización del Inspector del Trabajo.*

PARÁGRAFO SEGUNDO. *La empresa adoptará los ajustes razonables necesarios en las condiciones de trabajo de la trabajadora gestante, incluyendo la reubicación en actividades de menor exigencia física o cognitiva cuando el médico tratante así lo indique.*



Artículo 24. Licencia de paternidad.

De conformidad con la Ley 2114 de 2021 y las disposiciones complementarias de la Ley 2466 de 2025, el trabajador padre tendrá derecho a una licencia remunerada de paternidad en los términos y por el tiempo establecido por la legislación vigente al momento del nacimiento. Esta licencia será reconocida tanto para el padre biológico como para el padre adoptante. El trabajador deberá presentar el Registro Civil de Nacimiento del menor, junto con la documentación requerida por la EPS, dentro de los ocho (8) días calendario siguientes al nacimiento.

PARÁGRAFO. *La licencia de paternidad se entiende como un derecho autónomo del padre trabajador y no está condicionada al tipo de contrato que vincule a la madre con su empleador.*

Artículo 25. Licencias para cuidado de familiares.

De conformidad con las disposiciones de la Ley 2466 de 2025, la empresa reconocerá las siguientes licencias remuneradas:

a) Cuidado de hijos menores enfermos: El trabajador tendrá derecho a ausentarse para atender a sus hijos menores de edad o con discapacidad cuando se encuentren en situación de enfermedad grave o sean sometidos a procedimientos médicos que requieran su presencia.

b) Cuidado de personas dependientes: El trabajador tendrá derecho a un período de licencia remunerada para el cuidado de familiares en situación de dependencia grave, en los términos de la Ley 2466 de 2025 y sus normas reglamentarias.

c) Enfermedad grave o terminal de familiar: Cuando un familiar del trabajador en primer grado o su cónyuge o compañero(a) permanente se encuentre en situación de enfermedad terminal, la empresa analizará la situación y adoptará medidas de flexibilización que permitan al trabajador acompañar a su familiar.

Artículo 26. Licencia por violencia intrafamiliar.

La empresa reconocerá licencias remuneradas o adoptará ajustes laborales para proteger a los trabajadores que sean víctimas de violencia intrafamiliar o doméstica. Los trabajadores víctimas tendrán derecho a: solicitar confidencialmente el apoyo de la empresa para acceder a mecanismos legales de protección; solicitar cambios en el lugar o modalidad de trabajo cuando sea necesario para garantizar su seguridad; y acceder a permisos o licencias remuneradas para atender medidas de protección, diligencias judiciales o administrativas.

PARÁGRAFO. *La empresa garantizará la confidencialidad de la situación del trabajador víctima de violencia intrafamiliar y adoptará medidas para prevenir su revictimización.*

Artículo 27. Vacaciones anuales remuneradas.

Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, conforme al artículo 186, numeral 1°, del Código Sustantivo del Trabajo. La época de vacaciones será acordada entre la empresa y el trabajador, procurando que coincida con la vacancia judicial, en los períodos de Semana Santa y



entre el 19 de diciembre y el 13 de enero del año siguiente. Durante el período de vacaciones, el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutarlas.

PARÁGRAFO PRIMERO. *La empresa garantizará que el trabajador pueda disfrutar efectivamente de sus vacaciones, sin ser perturbado por comunicaciones o requerimientos laborales durante dicho período, salvo en los casos de excepción previstos en el artículo sobre desconexión laboral.*

PARÁGRAFO SEGUNDO. *La acumulación de vacaciones solo procederá por acuerdo escrito entre las partes y por un máximo de dos (2) períodos, conforme al artículo 190 del Código Sustantivo del Trabajo.*

PARÁGRAFO TERCERO. *La compensación de vacaciones en dinero solo procederá al momento de la terminación del contrato de trabajo, en la proporción que corresponda al tiempo laborado.*



CAPÍTULO V

REMUNERACIÓN, PRESTACIONES SOCIALES Y OTROS BENEFICIOS

Artículo 28. Salario.

El trabajador recibirá la remuneración pactada en el contrato de trabajo, que no podrá ser inferior al salario mínimo legal mensual vigente. El salario será cancelado en los períodos y por los medios acordados en el contrato de trabajo, preferiblemente mediante transferencia bancaria a la cuenta designada por el trabajador.

PARÁGRAFO PRIMERO. *La empresa garantizará que el pago del salario sea oportuno y completo. El incumplimiento reiterado en el pago del salario habilitará al trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa imputable al empleador, de conformidad con el artículo 62, numeral 7°, del Código Sustantivo del Trabajo.*

PARÁGRAFO SEGUNDO. *Ninguna deducción del salario podrá efectuarse sin el consentimiento escrito del trabajador o sin autorización legal expresa, de conformidad con los artículos 149 y 150 del Código Sustantivo del Trabajo.*

Artículo 29. Recargos por trabajo especial.

Los recargos por trabajo nocturno (a partir de las 7:00 p.m., conforme a la Ley 2466 de 2025), trabajo en domingos y festivos, horas extras diurnas y nocturnas, serán reconocidos y liquidados conforme a los porcentajes establecidos por la legislación laboral vigente. La empresa no establece porcentajes fijos en este reglamento, con el fin de garantizar la aplicación automática de cualquier modificación legal posterior. La liquidación de los recargos se realizará mensualmente junto con el pago del salario ordinario.

Artículo 30. Prestaciones sociales.

La empresa reconocerá y pagará oportunamente todas las prestaciones sociales a las que tenga derecho el trabajador:

- Prima de servicios: Equivalente a quince (15) días de salario por semestre, pagaderos en junio y diciembre de cada año, conforme al artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo.
- Cesantías: Equivalentes a un (1) mes de salario por año laborado, depositadas en el fondo de cesantías elegido por el trabajador a más tardar el 14 de febrero de cada año.
- Intereses sobre cesantías: El doce por ciento (12%) anual sobre el saldo de cesantías a 31 de diciembre de cada año, pagaderos a más tardar el 31 de enero del año siguiente.
- Dotación: La empresa suministrará dotación al trabajador que devengue hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en los términos del artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo.



Artículo 31. Seguridad social integral.

La empresa afiliará al trabajador al Sistema de Seguridad Social Integral (salud, pensiones y riesgos laborales) desde el primer día de la relación laboral y realizará los aportes correspondientes conforme a la legislación vigente. El trabajador tendrá derecho a conocer en cualquier momento el estado de sus aportes a la seguridad social.

Artículo 32. Bonificaciones y beneficios adicionales.

La empresa podrá reconocer bonificaciones y beneficios adicionales a los previstos por la ley, cuya naturaleza, cuantía y condiciones serán determinadas por la Dirección General en función del desempeño del trabajador, los resultados de la firma y la sostenibilidad financiera de la organización. Estos beneficios adicionales no constituirán factor salarial, salvo pacto expreso en contrario debidamente documentado.



CAPÍTULO VI

PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Artículo 33. Garantías del debido proceso.

Ninguna sanción podrá ser impuesta al trabajador sin que previamente se haya adelantado el procedimiento disciplinario establecido en el presente capítulo, con plena garantía de los derechos al debido proceso, la defensa, la contradicción y la presunción de inocencia, de conformidad con el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia, el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2466 de 2025 y el Decreto 223 de 2026.

Las sanciones que se impongan deberán ser proporcionales a la gravedad de la falta, y en ningún caso podrán consistir en medidas que afecten la dignidad del trabajador, menoscaben sus derechos fundamentales, impliquen discriminación por cualquier condición protegida, o vulneren los principios del Estado Social de Derecho.

Artículo 34. Etapas del procedimiento disciplinario.

ETAPA 1 — Conocimiento del hecho y apertura: Cuando la empresa tenga conocimiento de la posible comisión de una falta disciplinaria, ya sea por denuncia, queja, reporte, evidencia directa o cualquier otro medio, la Dirección General dejará constancia escrita del hecho conocido, la fecha de conocimiento, las pruebas o indicios que lo sustentan y los nombres de las personas involucradas. Esta constancia abrirá formalmente la investigación disciplinaria.

ETAPA 2 — Notificación de cargos al trabajador: Se elaborará un pliego de cargos que deberá contener: (i) la descripción clara y detallada de los hechos que se le imputan al trabajador, con indicación de las fechas, lugares y circunstancias; (ii) la norma o normas del reglamento que se estiman infringidas; (iii) la calificación provisional de la falta; y (iv) las pruebas que obran en su contra. El pliego de cargos será notificado al trabajador personalmente, dejando constancia escrita de su recibo.

ETAPA 3 — Término para el ejercicio del derecho de defensa: A partir de la notificación del pliego de cargos, el trabajador dispondrá de un término mínimo de tres (3) días hábiles para presentar sus descargos. Durante este período podrá: (i) presentar sus descargos verbalmente o por escrito; (ii) aportar las pruebas que considere conducentes; (iii) solicitar la práctica de pruebas adicionales; (iv) ser asistido por un apoderado o asesor de su elección; y (v) guardar silencio, sin que ello sea interpretado en su contra.

ETAPA 4 — Práctica de pruebas: Presentados los descargos o vencido el término para ello, la empresa decretará y practicará las pruebas conducentes y pertinentes aportadas por el trabajador o que la empresa estime necesarias. El trabajador podrá participar en la práctica de las pruebas que



así lo permitan. La empresa tendrá un término máximo de diez (10) días hábiles para practicar las pruebas decretadas.

ETAPA 5 — Decisión motivada: Practicadas las pruebas o vencido el término para ello, la empresa proferirá una decisión escrita y motivada, que deberá contener: (i) la relación de los hechos investigados; (ii) el análisis de las pruebas practicadas; (iii) la valoración de los descargos del trabajador; (iv) la calificación definitiva de la falta; (v) la sanción impuesta, en caso de encontrar probada la falta; y (vi) los recursos que proceden. La decisión será notificada personalmente al trabajador.

ETAPA 6 — Recurso de reposición: El trabajador podrá interponer recurso de reposición contra la decisión sancionatoria dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su notificación. El recurso deberá ser fundamentado. La empresa resolverá el recurso dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su recibo, mediante decisión escrita y motivada. La decisión que resuelva el recurso agotará la vía interna y dejará habilitadas las acciones jurisdiccionales correspondientes.

PARÁGRAFO PRIMERO. *En los casos en que se investigue la comisión de una falta que pudiera constituir causal de terminación del contrato con justa causa, la empresa podrá suspender preventivamente al trabajador durante el tiempo de la investigación, garantizando el pago del salario durante dicho período.*

PARÁGRAFO SEGUNDO. *El procedimiento disciplinario deberá adelantarse con la mayor celeridad posible, sin dilaciones injustificadas.*

Artículo 35. Sanciones aplicables.

Las sanciones disciplinarias que podrán imponerse, en orden de menor a mayor gravedad, son:

a) Llamado de atención verbal: Procede para faltas leves de mínima incidencia, no reiteradas.

b) Llamado de atención escrito: Procede para faltas leves reiteradas o faltas de mediana gravedad. El documento reposará en el expediente laboral del trabajador.

c) Suspensión del trabajo sin remuneración: Procede para faltas graves. La suspensión no podrá exceder de ocho (8) días en la primera oportunidad ni de dos (2) meses en caso de reincidencia, conforme al artículo 112 del Código Sustantivo del Trabajo.

d) Terminación del contrato con justa causa: Procede en los casos tipificados como causales de terminación en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo o en el presente reglamento.

PARÁGRAFO PRIMERO. *En ningún caso podrán imponerse sanciones que impliquen vejamen para el trabajador, que afecten su salud o integridad física, o que vulneren sus derechos fundamentales.*



CAPÍTULO VII

CLASIFICACIÓN DE FALTAS

Artículo 36. Faltas leves.

Se consideran faltas leves aquellas conductas que, por su naturaleza y consecuencias, no afectan de manera sustancial el normal funcionamiento de la firma, las relaciones laborales ni los intereses de los clientes:

- La impuntualidad o llegada tarde al trabajo sin justificación, cuando no sea reiterada.
- El descuido menor en el cumplimiento de funciones de escasa relevancia para la organización.
- El incumplimiento de formalidades internas de baja incidencia.
- La presentación personal inadecuada o inconsistente con los estándares de la firma, cuando no sea reiterada.
- El uso esporádico de las herramientas tecnológicas de la empresa para fines personales, siempre que no afecte el desempeño ni implique uso de información confidencial.

Artículo 37. Faltas graves.

A. Sobre el respeto, la lealtad y la buena conducta

- El incumplimiento del deber de fidelidad a la empresa o a sus clientes, incluyendo la realización de actos contrarios a sus intereses.
- Toda actuación que suponga discriminación directa o indirecta por razón de sexo, género, identidad de género, orientación sexual, origen étnico, religión, opinión política, edad, estado civil, discapacidad u otra condición protegida.
- Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la empresa o a los clientes.
- El atentado grave contra la dignidad de superiores jerárquicos, compañeros de trabajo, clientes o funcionarios.
- El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- La apropiación, hurto, robo o desvío de bienes de propiedad de la empresa, de compañeros o clientes.
- La realización de actividades que impliquen competencia desleal con la firma durante la vigencia del contrato.
- El acoso laboral en cualquiera de sus modalidades: maltrato, persecución, discriminación laboral, entorpecimiento, inequidad y desprotección.
- El acoso sexual en el lugar de trabajo o con ocasión de este.
- La violencia basada en género en cualquiera de sus modalidades: física, psicológica, verbal, económica o digital.
- La reincidencia en faltas leves dentro de un período de un (1) año, cuando el trabajador haya sido sancionado por escrito en dos o más oportunidades anteriores.



- Engañar a la empresa en relación con el uso y/o justificación de incapacidades, permisos, licencias, beneficios o cualquier otra prerrogativa laboral.

B. Sobre el cumplimiento de funciones y normas

- La notoria falta de rendimiento o disminución voluntaria y continuada del trabajo pactado.
- La falta de obediencia debida a los superiores jerárquicos, cuando las instrucciones sean lícitas y razonables.
- El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo y las funciones asignadas.
- La desatención y/o negligencia con clientes que cause perjuicio a la imagen o intereses de la firma.
- La modificación no autorizada de las condiciones de los servicios ofrecidos o contratados con los clientes.

C. Sobre el manejo de información confidencial

- La publicación, divulgación o utilización indebida de secretos profesionales, industriales o empresariales de la firma o de sus clientes.
- El incumplimiento del deber de reserva sobre asuntos conocidos por razón del cargo.
- El acceso no autorizado a información confidencial o su divulgación a personas no autorizadas.
- El uso de claves, contraseñas o credenciales de acceso de otros trabajadores sin autorización.
- La copia, divulgación o transferencia no autorizada de programas, archivos, software o documentos de la empresa.
- El ingreso de información confidencial de clientes a plataformas de inteligencia artificial externas sin la debida anonimización y sin autorización de la dirección.

D. Sobre la seguridad y salud en el trabajo

- El consumo de alcohol, narcóticos, estupefacientes o cualquier sustancia psicoactiva en el lugar de trabajo, o presentarse bajo sus efectos.
- La simulación de enfermedad laboral o accidente de trabajo para obtener beneficios a los que no se tiene derecho.
- El incumplimiento grave y reiterado de las normas de seguridad y salud en el trabajo.



CAPÍTULO VIII

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

Artículo 38. Declaración de compromiso institucional con la diversidad.

DUQUE & ASOCIADOS LAWYER ENTERPRISE S.A.S. BIC., en su calidad de empresa de beneficio e interés colectivo, declara su compromiso irrevocable con la construcción de una organización diversa, equitativa e inclusiva, en la que todas las personas—independientemente de su género, identidad de género, orientación sexual, origen étnico, cultura, religión, discapacidad, edad, condición socioeconómica o cualquier otra característica personal— puedan desarrollar plenamente su potencial, acceder a iguales oportunidades y ser tratadas con respeto, dignidad e imparcialidad.

Este compromiso no es meramente declarativo. La firma adoptará medidas activas, verificables y progresivas para eliminar las barreras estructurales que históricamente han impedido la participación plena de grupos subrepresentados en el sector jurídico colombiano. La diversidad no es una obligación de cumplimiento formal: es una ventaja competitiva, un imperativo ético y un valor intrínseco de la organización.

El sector jurídico colombiano ha sido históricamente uno de los espacios más homogéneos de la vida profesional del país. La firma asume el compromiso de contribuir activamente a la transformación de esta realidad, promoviendo que el derecho sea practicado por personas de todos los orígenes, condiciones y trayectorias vitales.

Artículo 39. Igualdad de oportunidades en todos los procesos laborales.

La empresa garantizará igualdad de oportunidades en todos los procesos y ámbitos de la relación laboral, incluyendo sin limitarse a:

- Procesos de selección, reclutamiento y contratación: los criterios de selección serán exclusivamente objetivos, basados en competencias, experiencia, formación y aptitudes para el cargo. Se prohíbe expresamente la solicitud de fotografías, estado civil, situación de embarazo, filiación política o religiosa, orientación sexual u otra información que pueda dar lugar a discriminación durante el proceso de selección. Las convocatorias de empleo serán redactadas en lenguaje neutro e inclusivo.
- Remuneración y beneficios: la empresa garantizará que trabajadores que realicen trabajos de igual valor recibirán igual remuneración, sin discriminación por razón de género, etnia o cualquier otra condición protegida. La empresa realizará periódicamente análisis de equidad salarial para identificar y corregir brechas injustificadas.
- Formación y capacitación: todos los trabajadores tendrán igual acceso a los programas de formación, capacitación y desarrollo profesional, sin preferencias basadas en características personales ajenas al mérito.
- Ascenso y promoción: los procesos de ascenso serán transparentes, basados en criterios objetivos, y la empresa adoptará medidas para corregir desequilibrios en la representación de grupos subrepresentados en cargos de mayor responsabilidad.



- Evaluación de desempeño: las evaluaciones serán objetivas, basadas en indicadores claros y preestablecidos, y estarán libres de sesgos implícitos o explícitos vinculados a la identidad o condición del evaluado.
- Terminación del contrato: las decisiones de terminación del contrato serán siempre fundamentadas en razones objetivas y nunca en características personales protegidas.

Artículo 40. Diversidad de género y perspectiva de género.

La organización reconoce que las desigualdades históricas de género han generado barreras estructurales en el acceso de las mujeres y de las personas de género diverso a posiciones de liderazgo en el sector jurídico. En consecuencia, adoptará las siguientes medidas:

- Fomentar activamente la vinculación de mujeres y personas de género diverso en todos los niveles de la organización, incluyendo cargos directivos.
- Implementar la perspectiva de género en la lectura y análisis de los indicadores organizacionales, identificando brechas y adoptando medidas correctivas de manera progresiva.
- Garantizar que las políticas de conciliación de vida laboral y personal —licencias, flexibilidad, trabajo en casa— sean implementadas sin discriminación por género.
- Promover el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en las comunicaciones internas y externas de la firma.
- Prevenir y sancionar el acoso sexual y la violencia basada en género en todas sus manifestaciones.
- Reconocer y compensar de manera equitativa el trabajo de cuidado que históricamente ha recaído de manera desproporcionada sobre las mujeres, facilitando medidas de corresponsabilidad en el ámbito laboral.
- Garantizar que las mujeres embarazadas y en período de lactancia gocen de protección especial y de los ajustes razonables necesarios en sus condiciones de trabajo.

Artículo 41. Diversidad cultural, étnica y racial.

La empresa promueve y respeta la riqueza de la diversidad cultural, étnica y racial de Colombia, país megadiverso que alberga más de cien pueblos indígenas, comunidades afrodescendientes, palenqueras, raizales, rom y otros grupos con identidades culturales diferenciadas. En este marco:

- Se fomentará la vinculación de personas pertenecientes a comunidades afrocolombianas, negras, palenqueras, raizales, indígenas y demás grupos étnicos reconocidos por la Constitución Política, en todos los niveles de la organización.
- Se reconocerán y respetarán las prácticas culturales, costumbres y fechas de importancia para los trabajadores de diverso origen étnico, procurando los ajustes razonables que sea posible adoptar.
- Se promoverá la incorporación de criterios de diversidad étnica en los procesos de selección de proveedores, contratistas y aliados estratégicos.
- La empresa adoptará medidas para prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación racial o étnica en su interior, incluyendo la discriminación por el color de piel, el acento, los rasgos físicos o la procedencia geográfica.



Artículo 42. Diversidad religiosa y de convicciones.

La empresa respeta plenamente la libertad de religión, conciencia y convicciones de todos sus trabajadores. En consecuencia: no se discriminará a ninguna persona por su religión, fe o creencias en ningún proceso de selección, evaluación o decisión laboral; la empresa adoptará ajustes razonables para acomodar las prácticas religiosas de los trabajadores —como períodos de oración, observancia de días sagrados o uso de atuendo religioso— siempre que ello sea compatible con el normal desarrollo de las actividades; y se promoverá un ambiente de respeto mutuo entre trabajadores de distintas creencias.

Artículo 43. Diversidad de orientación sexual e identidad de género.

La empresa garantiza un ambiente laboral libre de discriminación, hostigamiento y exclusión por razón de orientación sexual, identidad de género y expresión de género. En este marco:

- Todos los trabajadores, independientemente de su orientación sexual o identidad de género, gozarán de igualdad de derechos, oportunidades y trato digno en todos los ámbitos de la relación laboral.
- La empresa adoptará las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores trans e intersex sean tratados conforme a su identidad de género, incluyendo el uso del nombre social y los pronombres de preferencia en las comunicaciones internas y en los registros de la firma.
- Se promoverá la creación de un ambiente de trabajo seguro y respetuoso para las personas LGBTIQ+, libre de homofobia, transfobia, bifobia y otras formas de discriminación basada en la orientación sexual o identidad de género.
- La empresa reconocerá los derechos derivados de las uniones maritales de hecho entre personas del mismo sexo en igualdad de condiciones con las parejas heterosexuales, para todos los efectos laborales y de beneficios que correspondan.

Artículo 44. Inclusión de personas con discapacidad.

La empresa reconoce el derecho de las personas con discapacidad a acceder al trabajo en condiciones de igualdad real y efectiva, de conformidad con la Ley 361 de 1997, la Ley 1618 de 2013 y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU. En este sentido:

- Adoptará ajustes razonables en los procesos de selección, en el puesto de trabajo y en las condiciones generales de prestación del servicio, para garantizar la participación plena de personas con discapacidad.
- Promoverá la vinculación de personas con discapacidad física, sensorial, cognitiva o psicosocial en cargos acordes con sus capacidades y potencial.
- Garantizará condiciones de accesibilidad física, tecnológica y comunicacional en sus instalaciones y herramientas de trabajo.
- No utilizará la discapacidad como factor de exclusión en ningún proceso de evaluación, promoción o terminación laboral.
- Garantizará la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores en situación de discapacidad, conforme a la jurisprudencia de la Corte Constitucional.



Artículo 45. Acceso a cargos directivos y de liderazgo.

La organización reconoce que la diversidad en los espacios de toma de decisiones es un factor clave para la calidad de las decisiones, la innovación y la legitimidad institucional. En consecuencia, se compromete a: establecer criterios de selección para cargos directivos que sean objetivos, transparentes y libres de sesgos implícitos; adoptar medidas de acción afirmativa para promover la postulación y selección de candidatos de grupos históricamente subrepresentados; y publicar internamente las vacantes de cargos directivos para facilitar la participación de candidatos internos de diverso perfil.

Artículo 46. Diversidad en la cadena de valor.

La empresa procurará desarrollar relaciones comerciales con proveedores, contratistas y aliados estratégicos que compartan sus principios de diversidad, inclusión, trabajo digno y respeto por los derechos humanos. En los procesos de selección de proveedores se evaluarán, como criterios complementarios: la política de no discriminación del proveedor; la participación de grupos subrepresentados en la propiedad o dirección del proveedor; el cumplimiento de las normas laborales y de seguridad social; y el compromiso con prácticas ambientalmente sostenibles.



CAPÍTULO IX

PREVENCIÓN DE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO

Artículo 47. Política de tolerancia cero.

DUQUE & ASOCIADOS LAWYER ENTERPRISE S.A.S. BIC. adopta una política de tolerancia cero frente a cualquier forma de violencia, acoso, hostigamiento, intimidación, discriminación o trato degradante en el lugar de trabajo o con ocasión de las funciones laborales, de conformidad con la Ley 1010 de 2006, la Convención 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, la Ley 2466 de 2025 y demás normas aplicables.

Esta política aplica a todas las personas que integran la organización, independientemente de su cargo, nivel jerárquico o tipo de vinculación, y se extiende a los contratistas, proveedores y terceros que interactúen con los trabajadores de la firma. Las conductas tipificadas como violencia o acoso serán investigadas y sancionadas con la máxima celeridad, garantizando en todo momento la protección de la persona afectada.

Artículo 48. Definiciones.

Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado o trabajador por parte del empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, de conformidad con la Ley 1010 de 2006.

Acoso sexual en el trabajo: Todo comportamiento de naturaleza sexual no deseado que afecte la dignidad de la víctima, ya sea verbal, no verbal, físico o digital, incluyendo proposiciones sexuales, insinuaciones, contacto físico no consentido, exhibición de material pornográfico, mensajes de contenido sexual, y cualquier otra conducta que cree un ambiente laboral intimidatorio, hostil u ofensivo.

Violencia basada en género: Todo acto de violencia física, psicológica, sexual, económica o digital dirigido contra una persona por razón de su género, identidad de género o expresión de género, en el contexto del trabajo o con ocasión de las funciones laborales.

Discriminación directa: El trato menos favorable que recibe una persona a causa de una condición protegida, en comparación con el trato dado a otra persona en una situación análoga.

Discriminación indirecta: La aplicación de una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros que coloca a personas con una condición protegida en desventaja particular, salvo que pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y proporcionada.



Artículo 49. Conductas constitutivas de acoso laboral.

De conformidad con la Ley 1010 de 2006, el acoso laboral puede manifestarse en las siguientes modalidades:

- **Maltrato laboral:** Actos de violencia física, de expresión verbal injuriosa o ultrajante, de injusticia o inequidad laboral, de trato humillante o degradante sobre la dignidad personal del trabajador.
- **Persecución laboral:** Conductas reiteradas de hostilidad, insinuaciones, revelaciones impropias o descalificaciones sin fundamento que atenten contra la estabilidad laboral del trabajador o lo sometan a un estado de angustia psicológica.
- **Discriminación laboral:** Trato diferenciado por razones de raza, género, orientación sexual, religión, política, origen familiar, lengua o condición económica, que afecte las condiciones de trabajo del empleado.
- **Entorpecimiento laboral:** Acciones tendientes a obstaculizar el cumplimiento de las labores, negando información necesaria, suministrando información falsa, o impidiendo el acceso a herramientas imprescindibles para el trabajo.
- **Inequidad laboral:** Asignación de funciones que humillen o denigren al trabajador, o que sean manifestamente inferiores a su preparación, formación y categoría contractual.
- **Desprotección laboral:** Conductas tendientes a poner en riesgo la integridad o la seguridad del trabajador, negándole los medios o elementos que requiere para el ejercicio seguro de sus funciones.

Artículo 50. Canal de denuncias y mecanismos de reporte.

La empresa ha establecido los siguientes mecanismos para el reporte de situaciones de violencia, acoso o discriminación:

Correo electrónico institucional: gerencia@duqueyasociados.com.co — disponible para el envío de reportes escritos con descripción de los hechos, fecha, lugar y personas involucradas.

Comité de Convivencia Laboral: El Comité de Convivencia Laboral, conforme a la Resolución 652 de 2012 y la Resolución 1356 de 2012 del Ministerio del Trabajo, constituye el mecanismo institucional principal para el tratamiento de las situaciones de acoso laboral.

La empresa garantiza que todos los reportes serán tratados con: estricta confidencialidad respecto de la identidad del denunciante y de los datos del caso; imparcialidad en el análisis de los hechos; celeridad en la investigación y en la adopción de medidas protectoras; pleno respeto al debido proceso de todas las personas involucradas; y protección efectiva contra represalias hacia el denunciante o los testigos.

PARÁGRAFO. *Adicionalmente, los trabajadores podrán presentar quejas ante el Inspector del Trabajo de la jurisdicción o ante el Ministerio de Trabajo, conforme a los procedimientos establecidos en la Ley 1010 de 2006.*



Artículo 51. Comité de Convivencia Laboral.

La empresa conformará y mantendrá activo un Comité de Convivencia Laboral de conformidad con la Resolución 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo. El Comité estará integrado por representantes del empleador y de los trabajadores, designados conforme a la normatividad vigente, y tendrá las siguientes funciones:

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.
- Examinar de manera confidencial los casos que se presenten y garantizar la discreción en el manejo de la información.
- Escuchar a las partes involucradas de manera equitativa y garantizar el derecho de defensa de todas las personas implicadas.
- Hacer recomendaciones a la empresa para el manejo de los conflictos laborales y el mejoramiento del clima organizacional.
- Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención del acoso laboral.
- Elaborar informes trimestrales sobre los casos atendidos y las medidas adoptadas, presentados a la Dirección General.
- Realizar actividades pedagógicas de prevención y sensibilización sobre el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia basada en género.

Artículo 52. Medidas de protección inmediata.

Cuando la empresa tenga conocimiento de una situación que pueda constituir acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo, adoptará de manera inmediata las siguientes medidas de protección, sin perjuicio del resultado de la investigación:

- Separación de los espacios de trabajo entre el presunto agresor y la persona afectada, cuando ello sea posible operativamente.
- Restricción del contacto directo o electrónico entre las partes durante el período de investigación.
- Facilitación del acceso de la persona afectada a apoyo psicosocial o asesoría jurídica.
- Seguimiento periódico a la situación de la persona afectada durante y después del proceso de investigación.
- Adopción de medidas de protección adicionales cuando existan indicios de riesgo para la integridad física o emocional de la persona afectada.

Artículo 53. Protección contra represalias.

La empresa garantiza que ninguna persona que reporte una situación de violencia, acoso o discriminación, que actúe como testigo en una investigación, o que colabore en el esclarecimiento de los hechos, podrá ser objeto de represalias, discriminación, sanciones disciplinarias injustificadas, cambios punitivos de cargo, reducción de salario u otras formas de retaliación.



DUQUE & ASOCIADOS
— Lawyer | Enterprise —



La adopción de represalias contra el denunciante o los testigos constituirá falta disciplinaria grave, independientemente del resultado de la investigación principal, y podrá ser causal de terminación del contrato con justa causa del trabajador que las adopte.



CAPÍTULO X

INCLUSIÓN LABORAL DE POBLACIONES VULNERABLES

Artículo 54. Compromiso con la inclusión laboral.

La empresa reconoce que ciertas poblaciones enfrentan barreras estructurales, históricas y sociales para acceder al mercado laboral formal en condiciones de igualdad. En concordancia con sus principios BIC. y con el marco normativo colombiano de protección de poblaciones vulnerables, DUQUE & ASOCIADOS LAWYER ENTERPRISE S.A.S. BIC. se compromete a adoptar medidas afirmativas progresivas para facilitar la vinculación laboral de estas poblaciones, en el marco de las posibilidades operativas y financieras de la organización.

Artículo 55. Poblaciones de especial protección.

a) Personas con discapacidad: Personas con limitaciones físicas, sensoriales, cognitivas o psicosociales certificadas por la autoridad competente, cuya vinculación será promovida mediante procesos de selección accesibles, ajustes razonables en el puesto de trabajo y eliminación de barreras en el entorno laboral. La empresa garantizará la estabilidad laboral reforzada de estos trabajadores conforme a la jurisprudencia constitucional.

b) Víctimas del conflicto armado: Personas reconocidas como víctimas del conflicto armado interno colombiano en el Registro Único de Víctimas (RUV), a quienes se les dará especial consideración en los procesos de selección como parte del compromiso de la firma con la paz, la reconciliación y la reparación. La empresa preservará la confidencialidad de esta condición.

c) Madres y padres cabeza de hogar: Trabajadores que tienen a su cargo exclusivo el sostenimiento del hogar y el cuidado de hijos menores, personas con discapacidad o adultos mayores dependientes, quienes tendrán acceso preferencial a las medidas de flexibilidad horaria y a los mecanismos de conciliación laboral y familiar disponibles en la firma.

d) Jóvenes en primera experiencia laboral: La empresa promoverá la vinculación de jóvenes entre 18 y 28 años que se encuentren en sus primeras experiencias laborales, ofreciendo espacios de formación, mentoría y desarrollo de competencias profesionales en el ámbito jurídico. Se priorizará la vinculación de jóvenes provenientes de estratos socioeconómicos vulnerables.

e) Adultos mayores: Personas mayores de 60 años en condición de vulnerabilidad económica, cuya experiencia, trayectoria profesional y conocimiento acumulado serán considerados como activos valiosos en los procesos de selección. La empresa adoptará los ajustes razonables necesarios para garantizar su bienestar.



f) Migrantes regularizados: Personas de nacionalidad extranjera con estatus migratorio regular en Colombia —incluyendo a quienes ostenten el Permiso por Protección Temporal (PPT) u otras figuras análogas— que posean las calificaciones y habilitaciones necesarias para el ejercicio de sus funciones, quienes serán consideradas en igualdad de condiciones con los candidatos nacionales, dentro de los límites establecidos por la normatividad migratoria.

g) Personas en proceso de reintegración: Personas desmovilizadas de grupos armados ilegales que se encuentren en proceso de reintegración a la vida civil bajo los programas oficiales del Estado colombiano, a quienes se brindará la oportunidad de demostrar sus capacidades en igualdad de condiciones.

Artículo 56. Medidas de apoyo a la inclusión.

Para hacer efectiva la inclusión laboral de las poblaciones anteriormente descritas, la empresa adoptará: procesos de selección accesibles que eliminen barreras de participación; apoyos técnicos, tecnológicos o humanos necesarios para personas con discapacidad; programas de inducción, mentoría y acompañamiento diferenciado; condiciones de trabajo dignas y ambiente libre de discriminación; y confidencialidad respecto de las condiciones personales de los trabajadores que pertenezcan a estas categorías.



CAPÍTULO XI

APRENDICES, PRACTICANTES Y FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA

Artículo 57. Contratos de aprendizaje.

La empresa podrá vincular aprendices mediante contrato de aprendizaje, de conformidad con la Ley 789 de 2002, el Decreto 933 de 2003 y las normas que los modifiquen o complementen. El contrato de aprendizaje es una forma especial de vinculación a través de la cual una persona natural recibe formación teórica en una entidad de formación autorizada, a cambio de que la empresa patrocinadora proporcione los medios para el aprendizaje práctico en el oficio, actividad u ocupación acordada.

Los aprendices vinculados a la firma tendrán derecho a:

- Recibir un apoyo de sostenimiento mensual durante las etapas lectiva y práctica, en los montos establecidos por la ley para cada caso.
- Ser afiliados al Sistema General de Seguridad Social en Salud y a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) durante la etapa práctica.
- Recibir formación práctica de calidad, bajo la orientación de un profesional de la firma designado como tutor responsable.
- Ser tratados con respeto y dignidad, en igualdad de condiciones con los demás miembros del equipo de trabajo.
- No ser utilizados para reemplazar trabajadores en huelga o en período de vacaciones, ni para sustituir cargos de planta de manera permanente.
- Acceder a los mismos mecanismos de prevención del acoso laboral y de denuncia previstos en el presente Reglamento.

PARÁGRAFO. *La empresa garantizará que la experiencia de los aprendices sea genuinamente formativa y contribuya al desarrollo de sus competencias profesionales en el campo del derecho.*

Artículo 58. Prácticas académicas, pasantías y judicaturas.

La empresa podrá recibir estudiantes en práctica académica, pasantías universitarias, en el marco de convenios suscritos con instituciones educativas o por solicitud directa de los interesados. Estos estudiantes desarrollarán su práctica bajo la supervisión directa de un abogado de la firma designado como tutor.

La empresa garantizará que los practicantes y judicantes:

- Reciban una inducción completa sobre las políticas institucionales, incluyendo las de confidencialidad, reserva profesional, ética y prevención de acoso.
- Sean tratados con respeto y dignidad, sin discriminación de ninguna naturaleza.
- No sean asignados a tareas que excedan sus capacidades actuales o que impliquen riesgos para la seguridad de los procesos de los clientes sin supervisión adecuada.
- Tengan acceso a los espacios de trabajo, herramientas y recursos necesarios para el desarrollo de su práctica.



- Reciban retroalimentación periódica y constructiva sobre su desempeño, orientada a su crecimiento profesional.
- Al finalizar su práctica, reciban una certificación que acredite las actividades desarrolladas y las competencias adquiridas.

Artículo 59. Formación y desarrollo profesional continuo.

La empresa se compromete a invertir en la formación continua y el desarrollo profesional de sus trabajadores, reconociendo que el capital humano es el activo más valioso de una firma de abogados. El conocimiento jurídico evoluciona de manera permanente, y solo un equipo en continua actualización puede ofrecer los mejores resultados a sus clientes.

En este marco, la firma adoptará las siguientes medidas:

- Facilitar la participación de los trabajadores en cursos, seminarios, diplomados, especializaciones, maestrías y otras actividades de formación relacionadas con el ejercicio jurídico, mediante permisos de estudio, flexibilidad horaria u otros mecanismos apropiados.
- Destinar recursos presupuestales anuales para la formación y actualización del equipo humano, con distribución equitativa entre los trabajadores.
- Fomentar la participación activa de los trabajadores en la elaboración de publicaciones académicas, ponencias en congresos jurídicos y actividades de divulgación del conocimiento.
- Reconocer el valor de las certificaciones y estudios adicionales en los procesos de evaluación de desempeño, de ascenso y de ajuste salarial.
- Crear espacios de intercambio de conocimiento al interior de la firma, tales como sesiones de actualización jurisprudencial, círculos de estudio y revisión de casos paradigmáticos.



CAPÍTULO XII

RESERVA PROFESIONAL, CONFIDENCIALIDAD Y MANEJO DE INFORMACIÓN DE CLIENTES

Artículo 60. Naturaleza y alcance del deber de reserva profesional.

En atención a la naturaleza jurídica de DUQUE & ASOCIADOS LAWYER ENTERPRISE S.A.S. BIC, como firma de abogados litigantes, todos sus trabajadores estarán sujetos a un deber reforzado de reserva profesional, que trasciende las obligaciones ordinarias de confidencialidad laboral y se funda en los deberes éticos que impone el ejercicio de la profesión jurídica, regulados por la Ley 1123 de 2007 (Código Disciplinario del Abogado) y las normas deontológicas aplicables.

El deber de reserva profesional se extiende sobre toda la información a la que el trabajador tenga acceso con ocasión de sus funciones, incluyendo sin limitarse a:

- La identidad de los clientes de la firma, sus datos personales, patrimoniales y de contacto.
- Los hechos, circunstancias, antecedentes y situaciones que los clientes hayan confiado a la firma en el marco de la relación profesional.
- Las estrategias jurídicas, teorías del caso, argumentos y tácticas procesales diseñadas para cada asunto.
- El contenido de los expedientes judiciales o administrativos en los que la firma tenga representación, independientemente de si son públicos o reservados.
- Las comunicaciones entre el cliente y la firma, así como entre los abogados relacionadas con el asunto del cliente.
- Los resultados, sentencias, providencias y demás actuaciones procesales en los que la firma haya participado.
- La información financiera relacionada con los honorarios, pagos y situación económica de los clientes.
- La información obtenida mediante herramientas de investigación, inteligencia jurídica, análisis de datos o inteligencia artificial.

Artículo 61. Obligaciones específicas de confidencialidad.

En cumplimiento del deber de reserva profesional, los trabajadores de la firma deberán:

1. Guardar estricta confidencialidad sobre toda la información a la que accedan en ejercicio de sus funciones, tanto durante la vigencia del contrato como después de su terminación.
2. Abstenerse de comentar asuntos de clientes en espacios públicos, con personas ajenas a la firma, en redes sociales, en medios de comunicación o en cualquier otro foro o plataforma, aun cuando se omita el nombre del cliente o se presente de manera hipotética.
3. Proteger los documentos físicos y electrónicos relacionados con los asuntos de los clientes, evitando su pérdida, deterioro o acceso no autorizado.
4. No utilizar la información de los clientes para obtener beneficios personales, para favorecer a terceros, ni para fines distintos al objeto del mandato profesional.



5. Reportar inmediatamente a la Dirección de la firma cualquier situación que ponga en riesgo la confidencialidad de la información de un cliente, incluyendo accesos no autorizados, pérdida de dispositivos, suplantaciones u otros incidentes de seguridad.
6. Cumplir estrictamente los protocolos de seguridad informática establecidos por la empresa para la protección de la información digital.
7. Abstenerse de revelar información confidencial cuando sea solicitada por personas no autorizadas, incluyendo periodistas, familiares de las partes, autoridades sin competencia para solicitarla, u otros profesionales ajenos al caso.

Artículo 62. Manejo de expedientes digitales y plataformas tecnológicas.

En el contexto de la transformación digital del sector jurídico colombiano, el manejo de expedientes digitales estará sujeto a las siguientes reglas:

- Los expedientes digitales deberán ser almacenados exclusivamente en las plataformas y sistemas autorizados por la empresa, con acceso restringido mediante contraseñas o credenciales personales e intransferibles.
- Está prohibido el almacenamiento de información de clientes en dispositivos personales del trabajador —teléfonos, computadoras portátiles personales, discos duros externos propios— sin autorización expresa de la Dirección.
- El envío de documentos o información de clientes deberá realizarse únicamente a través de los canales de comunicación autorizados por la firma, preferiblemente con cifrado cuando sea posible.
- El acceso al expediente electrónico de cada cliente estará restringido a los abogados y asistentes asignados al caso, conforme al principio de mínimo privilegio en el acceso a la información.
- Los trabajadores deberán cerrar sesión en las plataformas y sistemas cuando se ausenten de su puesto de trabajo, incluso por períodos cortos.

Artículo 63. Uso de inteligencia artificial en el ejercicio jurídico.

El uso de herramientas de inteligencia artificial (IA) en el desarrollo de las funciones laborales será permitido en los términos que establezca la Dirección de la firma, con sujeción a las siguientes reglas de obligatorio cumplimiento:

- Queda estrictamente prohibido el ingreso de información identificable de clientes —nombres, datos personales, hechos del caso, información procesal específica— a plataformas de inteligencia artificial de acceso público o de terceros no autorizados expresamente por la firma, sin previa anonimización completa de la información.
- El trabajador que use herramientas de IA en la preparación de documentos jurídicos deberá verificar la exactitud, pertinencia y legalidad del contenido generado, asumiendo responsabilidad profesional plena por el resultado final. La IA es una herramienta de apoyo, no un sustituto del criterio jurídico del profesional.
- La empresa podrá implementar herramientas de IA de uso interno, con protocolos de seguridad que garanticen la confidencialidad de la información de los clientes.



- El trabajador deberá declarar cuando un documento haya sido elaborado con apoyo de herramientas de IA, para que la firma pueda implementar los controles de calidad correspondientes.
- El uso de IA no exime al trabajador de su responsabilidad profesional ni del deber de diligencia exigible en el ejercicio de la profesión jurídica, incluyendo la responsabilidad disciplinaria ante la Comisión Nacional de Disciplina Judicial.

Artículo 64. Duración y subsistencia del deber de reserva.

La obligación de confidencialidad y reserva profesional subsistirá de manera indefinida, incluso después de la terminación de la relación laboral, independientemente de la causa que origine dicha terminación. Al momento de la terminación del contrato de trabajo, el trabajador deberá: devolver todos los documentos, archivos, registros, dispositivos y elementos que contengan información de la firma o de los clientes; eliminar de sus dispositivos personales cualquier información de la firma o de los clientes; y suscribir, si la empresa lo requiere, un acuerdo específico de confidencialidad post-contractual.

PARÁGRAFO. *El incumplimiento de las obligaciones de confidencialidad post-contractual dará lugar a las acciones legales civiles, penales y disciplinarias que correspondan conforme a la legislación colombiana.*



CAPÍTULO XIII

ÉTICA EMPRESARIAL, TRANSPARENCIA Y ANTICORRUPCIÓN

Artículo 65. Principios éticos institucionales.

La ética empresarial es el fundamento sobre el cual se construye la reputación de DUQUE & ASOCIADOS LAWYER ENTERPRISE S.A.S. BIC. en el mercado jurídico colombiano. La firma opera bajo los principios de honestidad, integridad, transparencia, responsabilidad, lealtad, respeto y profesionalismo, que deberán guiar todas las actuaciones de sus trabajadores.

El ejercicio del derecho exige de sus practicantes un nivel de rectitud moral superior al ordinario, en tanto los abogados son auxiliares de la justicia y administradores de la confianza de sus clientes. Los trabajadores de la firma observarán, adicionalmente, las normas contenidas en la Ley 1123 de 2007 (Código Disciplinario del Abogado) en lo que les sea aplicable, y demás normas concordantes.

Artículo 66. Política de cero tolerancia frente a la corrupción.

La firma adopta una política de cero tolerancia frente a cualquier forma de corrupción, en sus manifestaciones internas y externas. Esta política implica la prohibición absoluta e irrenunciable de:

- Pagar, ofrecer, prometer u otorgar, directa o indirectamente, dinero, regalos, beneficios, ventajas, comisiones, gratificaciones o cualquier otro incentivo a funcionarios públicos, jueces, magistrados, fiscales, servidores del Estado o particulares, con el fin de obtener decisiones favorables o ventajas indebidas.
- Aceptar, solicitar o recibir, directa o indirectamente, pagos, comisiones, regalos o cualquier beneficio a cambio de adoptar decisiones o realizar actuaciones en favor de terceros que comprometan los intereses de los clientes o de la firma.
- Participar en actividades de lavado de activos o de financiación del terrorismo en cualquiera de sus modalidades, incluyendo la recepción de honorarios provenientes de actividades ilícitas.
- Realizar actos de falsificación, adulteración o manipulación de documentos, pruebas, testimonios o cualquier otra información relacionada con los asuntos de los clientes.
- Incurrir en conductas que configuren prevaricato, cohecho, concusión, peculado u otros delitos contra la administración pública o la administración de justicia.
- Utilizar información privilegiada de los clientes para obtener beneficios personales o para favorecer a terceros.

Artículo 67. Gestión de conflictos de interés.

Los trabajadores de la firma deberán declarar oportunamente cualquier situación que pueda generar un conflicto entre sus intereses personales o los de sus familiares y los intereses de la organización, de sus clientes o de las contrapartes. Se entiende que existe un conflicto de interés, entre otros, cuando:



- El trabajador tiene una relación de parentesco, amistad íntima, enemistad manifiesta o relación económica con alguna de las partes o con el juez del proceso.
- El trabajador o un familiar cercano tiene interés económico directo o indirecto en el resultado del asunto que atiende.
- El trabajador representó anteriormente a la contraparte del cliente actual en el mismo asunto o en uno conexo.
- El trabajador tiene deudas, compromisos u obligaciones pendientes con alguna de las partes del proceso.
- El trabajador tiene relaciones personales con el juez, el fiscal u otro funcionario que conozca el proceso, que puedan comprometer la apariencia de imparcialidad.

PARÁGRAFO. *Ante la declaración de un conflicto de interés, la Dirección de la firma evaluará la situación y adoptará las medidas de separación o conjuración del conflicto que correspondan, garantizando la protección de los intereses del cliente.*

Artículo 68. Relaciones con grupos de interés.

Las relaciones con los diferentes grupos de interés de la firma estarán regidas por los siguientes principios:

- Con los clientes: absoluta lealtad, transparencia, diligencia y protección de sus intereses dentro de los límites de la legalidad y la ética profesional.
- Con las autoridades: pleno respeto a las instituciones del Estado, cumplimiento de las normas procesales y abstención de cualquier conducta que busque alterar el curso normal de los procesos judiciales o administrativos.
- Con las contrapartes: actuar con buena fe procesal, lealtad y respeto, absteniéndose de conductas dilatorias, engañosas o contrarias a la ética procesal.
- Con los proveedores: relaciones transparentes, basadas en criterios objetivos, sin favoritismos ni conflictos de interés, documentando adecuadamente cada decisión de contratación.
- Con los competidores: competencia leal, sin denigración, apropiación de clientes mediante engaño ni prácticas contrarias a la competencia desleal.



CAPÍTULO XIV

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 69. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo — SG-SST.

La empresa implementará y mantendrá un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de conformidad con el Decreto 1072 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo), la Resolución 0312 de 2019 (Estándares Mínimos del SG-SST) y la Ley 1562 de 2012, orientado a la prevención de accidentes y enfermedades laborales, la identificación y control de peligros y riesgos, y la promoción del bienestar integral de sus trabajadores.

El SG-SST de la firma contemplará, entre otros elementos: la política de seguridad y salud en el trabajo; la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos; el plan de trabajo anual en SST; el programa de capacitación y entrenamiento; los procedimientos e instructivos internos de SST; el registro y análisis estadístico de incidentes, accidentes y enfermedades laborales; y el plan de emergencias.

Artículo 70. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La firma se compromete a:

- Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores mediante la identificación sistemática de peligros y la evaluación, valoración y control de los riesgos presentes en el entorno de trabajo.
- Destinar los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para la implementación y el mejoramiento continuo del SG-SST, de manera proporcionada al tamaño y las posibilidades de la organización.
- Garantizar ambientes laborales sanos y seguros, con condiciones de ergonomía adecuadas en todos los puestos de trabajo, ya sean presenciales, en casa o en modalidad remota.
- Cumplir rigurosamente la normatividad legal vigente en materia de riesgos laborales y adoptar las mejores prácticas disponibles para la protección de la salud de los trabajadores.
- Promover la participación activa de los trabajadores en las actividades del SG-SST, reconociéndolos como actores fundamentales en la prevención de riesgos laborales.
- Gestionar de manera responsable el riesgo psicosocial asociado al ejercicio jurídico litigante, que por su naturaleza implica altos niveles de estrés, responsabilidad y exposición a situaciones de conflicto.

Artículo 71. Obligaciones de los trabajadores en materia de SST.

En cumplimiento del artículo 21 de la Ley 1562 de 2012, los trabajadores deberán:

8. Procurar el cuidado integral de su salud física y mental, reportando oportunamente cualquier deterioro que pueda estar relacionado con las condiciones de trabajo.



9. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud, cuando así se requiera para la adecuada gestión del SG-SST.
10. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del SG-SST de la empresa.
11. Informar oportunamente a la Dirección o al responsable del SG-SST acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
12. Participar activamente en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo que programe la empresa.
13. Reportar de manera inmediata cualquier accidente de trabajo o incidente laboral que ocurra durante el ejercicio de sus funciones.
14. Utilizar adecuadamente los elementos de protección personal que les sean suministrados, cuando corresponda.
15. No introducir, consumir ni distribuir bebidas alcohólicas u otras sustancias psicoactivas en el lugar de trabajo.

Artículo 72. Reporte de incidentes y accidentes de trabajo.

Todo accidente de trabajo o incidente laboral ocurrido durante el ejercicio de funciones deberá ser reportado de manera inmediata al correo gerencia@duqueyasociados.com.co, para que la empresa active los procedimientos internos y los mecanismos de atención previstos por la ARL correspondiente.

El reporte deberá incluir como mínimo: nombre completo del trabajador afectado; fecha, hora y lugar del incidente o accidente; descripción detallada de los hechos; lesiones o afectaciones sufridas; y nombres de los testigos, si los hubiere.

PARÁGRAFO. *La omisión del reporte oportuno de un accidente de trabajo podrá afectar los derechos del trabajador ante el sistema de riesgos laborales. La empresa prestará toda la asistencia necesaria para garantizar el adecuado acceso del trabajador a las prestaciones de la ARL.*

Artículo 73. Prevención del riesgo psicosocial.

La empresa reconoce que el ejercicio del derecho litigante implica una alta carga cognitiva, emocional y de responsabilidad que puede generar factores de riesgo psicosocial significativos, entre ellos: la exposición prolongada a situaciones de conflicto de alta intensidad emocional; la presión por los resultados y el manejo de expectativas de los clientes; la incertidumbre inherente al resultado de los procesos judiciales; las largas jornadas durante períodos de alta demanda; y la gestión de situaciones de privación de libertad de clientes.

En consecuencia, la firma adoptará las siguientes medidas de prevención del riesgo psicosocial:

- Distribución equitativa de la carga laboral y de los casos complejos entre los miembros del equipo.
- Respeto riguroso del derecho a la desconexión laboral y a los períodos de descanso.
- Garantía del disfrute efectivo de las vacaciones sin interrupciones injustificadas.
- Facilitación del acceso a apoyo psicológico o psicosocial cuando el trabajador lo requiera.



- Realización periódica de actividades de bienestar, integración y fortalecimiento del clima organizacional.
- Aplicación y seguimiento de la Bateria de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio del Trabajo (Resolución 2646 de 2008).
- Creación de espacios seguros para que los trabajadores puedan expresar sus inquietudes, dificultades y necesidades de apoyo sin temor a consecuencias negativas.

Artículo 74. Política de Medio Ambiente y Sostenibilidad.

En concordancia con su naturaleza BIC. y con el compromiso de contribuir a la sostenibilidad del planeta, la firma se compromete a desarrollar sus actividades de manera ambientalmente responsable, adoptando las siguientes prácticas:

- Uso eficiente y racional de los recursos de agua y energía en sus instalaciones, adoptando buenas prácticas de ahorro y eficiencia.
- Reducción al máximo de la generación de residuos, con separación adecuada en la fuente y gestión responsable de los residuos especiales como dispositivos electrónicos en desuso.
- Fomento del uso de documentos digitales, firmas electrónicas y expedientes en formato electrónico, minimizando el uso del papel.
- Selección preferencial de proveedores con prácticas ambientalmente responsables y certificaciones de sostenibilidad.
- Cumplimiento de la legislación ambiental vigente aplicable a sus actividades de oficina.



CAPÍTULO XV

CONTRATISTAS, PROVEEDORES Y TERCEROS

Artículo 75. Diferenciación entre trabajadores y contratistas.

La empresa reconoce la distinción fundamental entre el contrato de trabajo y el contrato de prestación de servicios. Los contratistas independientes y prestadores de servicios profesionales vinculados mediante contratos de prestación de servicios no tienen relación de subordinación laboral con la empresa. En consecuencia, no están sujetos a: las disposiciones del poder disciplinario del empleador; el cumplimiento de la jornada laboral regulada en este reglamento; la obligación de acatar instrucciones de modo, tiempo y lugar en la ejecución de su labor; ni las demás obligaciones propias del contrato de trabajo.

Las características esenciales que diferencian el contrato de prestación de servicios del contrato de trabajo son: la autonomía técnica del contratista en la ejecución del servicio; la ausencia de subordinación jurídica; la independencia en el manejo de su tiempo y sus métodos de trabajo; y la retribución mediante honorarios y no mediante salario.

PARÁGRAFO PRIMERO. *La empresa se compromete a no simular contratos de prestación de servicios para encubrir relaciones laborales reales. Cuando en una relación concurren los tres elementos del contrato de trabajo —prestación personal de un servicio, dependencia o subordinación y salario— la empresa reconocerá su naturaleza laboral y aplicará las consecuencias legales que correspondan, sin necesidad de sentencia judicial.*

PARÁGRAFO SEGUNDO. *Los contratistas que acrediten reunir los elementos del contrato de trabajo podrán presentar la correspondiente queja ante el Inspector del Trabajo o demandar el reconocimiento de la relación laboral ante la jurisdicción ordinaria laboral, sin que ello implique renuncia a sus derechos.*

Artículo 76. Obligaciones generales de contratistas y proveedores.

Sin perjuicio de su independencia contractual, todos los contratistas, proveedores y terceros vinculados a la firma deberán:

- Cumplir con las políticas institucionales de ética empresarial, transparencia y anticorrupción de la firma, en la medida en que sean aplicables al servicio contratado.
- Respetar y aplicar las políticas de reserva profesional y confidencialidad sobre la información de la firma y de sus clientes a la que accedan con ocasión del servicio.
- Cumplir con las políticas de diversidad, inclusión y no discriminación durante el desarrollo de sus actividades en o para la firma.
- Abstenerse de incurrir en conductas de violencia, acoso o discriminación contra cualquier persona relacionada con la firma.
- Cumplir con sus obligaciones legales en materia de seguridad social para con sus propios trabajadores, cuando estas les sean exigibles por la legislación colombiana.
- Observar las normas de seguridad y salud en el trabajo durante las actividades que desarrollen en las instalaciones de la firma.



Artículo 77. Deberes de confidencialidad de los contratistas.

Los contratistas que, en el desarrollo de sus servicios, accedan a información confidencial de la firma o de sus clientes quedarán sujetos a las obligaciones de reserva y confidencialidad establecidas en el Capítulo XII del presente Reglamento, en los términos que se establezcan en los respectivos contratos de prestación de servicios o en los acuerdos de confidencialidad que se suscriban.

PARÁGRAFO. *La violación del deber de confidencialidad por parte de un contratista habilitará a la empresa para dar por terminado el contrato de manera anticipada y para ejercer las acciones civiles, penales y disciplinarias que correspondan por los perjuicios causados.*

Artículo 78. Criterios de selección de proveedores responsables.

En los procesos de selección de proveedores, aliados estratégicos y contratistas, la empresa aplicará los siguientes criterios de evaluación, complementarios a los técnicos y económicos:

- Existencia de políticas de responsabilidad social empresarial, derechos humanos y trabajo digno.
- Cumplimiento verificable de las normas laborales aplicables a sus trabajadores, incluyendo el pago oportuno de salarios y prestaciones.
- Compromiso con prácticas de diversidad, equidad e inclusión.
- Certificación en sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, cuando corresponda al tipo de servicio.
- Prácticas ambientalmente sostenibles y gestión responsable de residuos.
- Participación de grupos subrepresentados en la propiedad o dirección del proveedor, como criterio de acción afirmativa.
- Ausencia de antecedentes de corrupción, violaciones graves de derechos humanos o prácticas comerciales desleales.



CAPÍTULO XVI

PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

Artículo 79. Marco normativo aplicable.

El tratamiento de datos personales en DUQUE & ASOCIADOS LAWYER ENTERPRISE S.A.S. BIC. se rige por la Constitución Política de Colombia (artículo 15, derecho al habeas data), la Ley 1581 de 2012 (Protección de Datos Personales), el Decreto 1377 de 2013, el Decreto 1074 de 2015 y demás normas que las modifiquen, complementen o sustituyan. La empresa actúa como Responsable del Tratamiento de los datos personales de sus trabajadores, aspirantes, clientes, proveedores y demás grupos de interés.

La firma ha adoptado una Política de Tratamiento de Datos Personales, disponible para consulta de los titulares, que detalla los procedimientos y mecanismos para el ejercicio de los derechos de los titulares y para la atención de consultas y reclamos.

Artículo 80. Finalidades del tratamiento de datos de los trabajadores.

Los datos personales de los trabajadores serán tratados exclusivamente para las siguientes finalidades:

- Gestión administrativa de la relación laboral, incluyendo la liquidación de salarios, prestaciones sociales y seguridad social.
- Cumplimiento de obligaciones legales relacionadas con la relación de trabajo y el reporte a entidades de seguridad social y tributarias.
- Gestión de la seguridad y salud en el trabajo, incluyendo la afiliación a ARL y EPS.
- Comunicaciones internas y externas relacionadas con el ejercicio de las funciones del trabajador.
- Evaluación del desempeño y gestión del talento humano.
- Conservación de registros de la historia laboral del trabajador durante el tiempo legalmente exigido.

Artículo 81. Principios del tratamiento de datos personales.

Todo tratamiento de datos personales en la firma se regirá estrictamente por los siguientes principios establecidos en la Ley 1581 de 2012:

- Legalidad: El tratamiento tendrá siempre fundamento en la ley o en la autorización del titular.
- Finalidad: Los datos se usarán únicamente para los fines declarados al momento de la recolección, que deberán ser legítimos y proporcionales.
- Libertad: El tratamiento de datos que requiera autorización solo se realizará con el consentimiento previo, expreso e informado del titular.
- Veracidad y calidad: Los datos deben ser exactos, completos, actualizados, comprobables y comprensibles.



- **Transparencia:** El titular puede conocer en cualquier momento la existencia y el uso de sus datos personales.
- **Acceso y circulación restringida:** Solo acceden a los datos quienes están debidamente autorizados, y solo en la medida necesaria para el cumplimiento de la finalidad.
- **Seguridad:** Se adoptarán todas las medidas técnicas y administrativas necesarias para garantizar la seguridad de los datos.
- **Confidencialidad:** Los datos se tratarán con la reserva debida, incluso por quienes ya no tengan relación laboral con la firma.

Artículo 82. Derechos de los titulares de datos personales.

Los trabajadores y demás titulares de datos personales cuyo tratamiento realice la firma, tienen los siguientes derechos, que podrán ejercer en cualquier momento de manera gratuita:

- Conocer, actualizar y rectificar sus datos personales frente a la firma en su calidad de Responsable del Tratamiento.
- Solicitar prueba de la autorización otorgada para el tratamiento de sus datos, cuando dicha autorización sea requerida.
- Ser informados por la firma, previa solicitud, respecto del uso que ha dado a sus datos personales.
- Presentar ante la Superintendencia de Industria y Comercio quejas por infracciones a la ley de protección de datos personales.
- Revocar la autorización y/o solicitar la supresión del dato cuando el tratamiento no respete los principios, derechos y garantías constitucionales y legales, o cuando haya concluido la finalidad que lo justificaba.
- Acceder de manera gratuita a sus datos personales que hayan sido objeto de tratamiento.

Artículo 83. Datos sensibles y protección especial.

Se entienden como datos sensibles aquellos que afectan la intimidad del titular o cuyo uso puede generar discriminación, tales como: datos sobre el origen racial o étnico; la orientación sexual e identidad de género; las convicciones políticas; las creencias religiosas; los datos de salud, incluidas las historias clínicas; la información biométrica; y los datos de los menores de edad.

Estos datos recibirán protección reforzada y solo serán tratados cuando medie autorización expresa e informada del titular, o cuando la ley lo autorice expresamente para fines concretos. La firma adoptará medidas de seguridad adicionales para la custodia de datos sensibles, incluyendo cifrado, acceso restringido y auditorías periódicas.

Artículo 84. Medidas de seguridad de la información.

La empresa adoptará las medidas técnicas, humanas y administrativas necesarias para garantizar la seguridad de los datos personales bajo su custodia, previniendo su adulteración, pérdida, consulta, uso o acceso no autorizado o fraudulento. Dichas medidas incluirán: el uso de contraseñas seguras y autenticación de múltiple factor cuando sea posible; el cifrado de información sensible en tránsito



y en reposo; el control de acceso basado en roles y principio de mínimo privilegio; el establecimiento de protocolos de respuesta ante incidentes de seguridad de la información; la realización de copias de seguridad periódicas de la información crítica; y la capacitación periódica de los trabajadores en buenas prácticas de seguridad de la información.



CAPÍTULO XVII

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 85. Publicidad, acceso y conocimiento del reglamento.

La empresa adoptará los mecanismos necesarios para garantizar que todos los trabajadores tengan acceso permanente y efectivo al presente Reglamento. Para tal efecto:

- Se entregará una copia completa del Reglamento a cada trabajador al momento de su vinculación, dejando constancia escrita de su recibo.
- El Reglamento será publicado en un lugar visible de las instalaciones de la firma y en las plataformas internas de comunicación de la organización.
- Se realizará una sesión de inducción sobre el contenido del Reglamento para cada trabajador nuevo, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al inicio de la relación laboral.
- Se notificará oportunamente a todos los trabajadores de cualquier modificación al Reglamento, con suficiente antelación a su entrada en vigencia.
- El Reglamento estará disponible para consulta en cualquier momento durante la jornada laboral.

PARÁGRAFO. *El desconocimiento del contenido del Reglamento no eximirá al trabajador del cumplimiento de sus disposiciones, siempre que la empresa haya adoptado los mecanismos de publicidad aquí previstos.*

Artículo 86. Actualización normativa automática.

Toda modificación legal que afecte las materias reguladas en el presente Reglamento se entenderá incorporada automáticamente al mismo en aquello que resulte obligatorio por disposición legal, sin necesidad de modificar formalmente el documento. La empresa deberá informar oportunamente a los trabajadores de cualquier cambio normativo relevante que afecte sus condiciones de trabajo.

Lo anterior aplica especialmente para:

- Los porcentajes de recargos por trabajo nocturno, dominical y festivo, y trabajo suplementario, que se actualizarán conforme a las modificaciones legales correspondientes.
- Las etapas del cronograma de reducción gradual de la jornada máxima legal establecido por la Ley 2466 de 2025.
- Las condiciones y duración de las licencias de maternidad, paternidad y cuidado de familiares, que se actualizarán conforme a la legislación vigente en cada caso.
- Los estándares mínimos del SG-SST y cualquier modificación a la normatividad de riesgos laborales.
- Las disposiciones sobre protección de datos personales y habeas data.



Artículo 87. Interpretación del reglamento.

Las disposiciones del presente Reglamento se interpretarán de conformidad con la Constitución Política de Colombia, la legislación laboral vigente y los principios del derecho laboral, aplicando los criterios de interpretación pro operario y de favorabilidad cuando la norma admita dos o más sentidos igualmente razonables.

En caso de conflicto entre las disposiciones del presente Reglamento y las normas legales de carácter laboral, prevalecerá siempre la disposición que resulte más favorable al trabajador, de conformidad con los artículos 13, 14, 21 y 53 del Código Sustantivo del Trabajo y con el artículo 53 de la Constitución Política.

Las lagunas o vacíos del presente Reglamento se integrarán aplicando analógicamente las disposiciones que regulen casos o materias semejantes, y en su defecto, la doctrina constitucional, los principios generales del derecho laboral y la jurisprudencia de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia.

Artículo 88. Cláusula de validez y nulidad.

Serán nulas de pleno derecho, y se tendrán por no escritas, todas las disposiciones del presente Reglamento que sean contrarias a las normas de orden público laboral, a los derechos mínimos irrenunciables de los trabajadores establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo, a los preceptos constitucionales que protegen el trabajo como derecho fundamental, o a los tratados internacionales ratificados por Colombia en materia de derechos humanos laborales.

La nulidad de una o varias cláusulas del Reglamento no afectará la validez de las demás disposiciones del documento, las cuales mantendrán plena vigencia. La cláusula declarada nula se reemplazará, en lo que corresponda, por la disposición legal que le sea aplicable.

Artículo 89. Vigencia y modificaciones.

El presente Reglamento Interno de Trabajo y Manual Corporativo de Convivencia Laboral entrará en vigencia a partir de su adopción por parte de la Asamblea General de Accionistas de DUQUE & ASOCIADOS LAWYER ENTERPRISE S.A.S. BIC., mediante el acta correspondiente, y permanecerá vigente de manera indefinida hasta su modificación, sustitución o derogatoria.

Cualquier modificación al presente Reglamento deberá surtir el procedimiento de actualización establecido por los artículos 119 a 125 del Código Sustantivo del Trabajo, garantizando la participación de los trabajadores, la publicidad de los cambios y su depósito ante las autoridades del trabajo cuando ello sea legalmente exigible conforme al número de trabajadores de la firma.

Artículo 90. Normatividad complementaria aplicable.

En todo lo no previsto expresamente en el presente Reglamento, se aplicarán las disposiciones de las siguientes normas, en el orden de prelación que corresponda:



- Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Ley 2466 de 2025 — Reforma Laboral.
- Decreto 223 de 2026 — Reglamentación.
- Ley 1010 de 2006 — Acoso Laboral.
- Ley 1221 de 2008 — Teletrabajo.
- Ley 2088 de 2021 — Trabajo en Casa.
- Ley 2191 de 2022 — Desconexión Laboral.
- Ley 2114 de 2021 — Licencia de Paternidad.
- Ley 1581 de 2012 — Protección de Datos Personales.
- Ley 1123 de 2007 — Código Disciplinario del Abogado.
- Ley 1562 de 2012 — Sistema de Riesgos Laborales.
- Decreto 1072 de 2015 — Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- Convención 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- Constitución Política de Colombia — artículos 1, 13, 15, 25, 29, 39, 40, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 53, 54 y 93.

COMPROMISO INSTITUCIONAL

DUQUE & ASOCIADOS LAWYER ENTERPRISE S.A.S. BIC. reafirma su compromiso irrevocable con el trabajo digno y decente, la protección de los derechos humanos, la diversidad, la inclusión, la sostenibilidad ambiental, la ética empresarial y el fortalecimiento permanente de una cultura organizacional basada en el respeto, la excelencia, la responsabilidad social y el servicio a la justicia. La firma ejerce el derecho desde la convicción de que una sociedad justa comienza con organizaciones que practican lo que predicán.

DIEGO FERNANDO DUQUE ZULUAGA

Director General

Duque & Asociados Lawyer Enterprise S.A.S. BIC.

NIT: 901372285-6 | Santa Marta, Magdalena — Colombia — 2026