



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Corporación Opción Legal

La COL

CORPORACIÓN
OPCIÓN LEGAL

CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL

Nit.:830.062.507-9

CONTENIDO

CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL	2
CAPÍTULO I. GENERALIDADES	6
ARTÍCULO 1. Identificación del empleador, objeto y lugares de aplicación	6
ARTÍCULO 2. Ámbito de Aplicación	7
ARTÍCULO 3. Integración al Contrato de Trabajo	7
CAPÍTULO II. ADMISIÓN DE LOS TRABAJADORES	7
ARTÍCULO 4. Principios de Selección y Vinculación.	7
ARTÍCULO 5. Requisitos para la Vinculación Laboral.	8
ARTÍCULO 6. Veracidad de la Información	10
ARTÍCULO 7. Inducción y Capacitación Inicial	10
ARTÍCULO 8. Carné Institucional e Identificación Laboral	10
ARTÍCULO 9. Expediente Laboral y Custodia de Información	10
CAPÍTULO III. PERÍODO DE PRUEBA	10
ARTÍCULO 10. Finalidad del Período de Prueba	10
ARTÍCULO 11. Duración y Condiciones del Período de Prueba	11
ARTÍCULO 12. Terminación del Contrato Durante el Período de Prueba	11
CAPÍTULO IV. TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS	11
ARTÍCULO 13. Definición de Trabajador Accidental o Transitorio	11
CAPÍTULO V. CONTRATO LABORAL ESPECIAL DE APRENDIZAJE	11
ARTÍCULO 14. Naturaleza y Finalidad del Contrato Laboral Especial de Aprendizaje	11
ARTÍCULO 15. Requisitos para la Celebración del Contrato Laboral Especial de Aprendizaje	12
ARTÍCULO 16. Formalización y Contenido del Contrato Laboral Especial de Aprendizaje	12
ARTÍCULO 17. Cuota de Aprendices y Modalidades de Cumplimiento	13
ARTÍCULO 18. Apoyo de Sostenimiento y Derechos del Aprendiz	13
ARTÍCULO 19. Inicio y Ejecución del Contrato Laboral Especial de Aprendizaje	13
ARTÍCULO 20. Afiliación al Sistema de Seguridad Social del Aprendiz	14
ARTÍCULO 21. Suspensión del Contrato Laboral Especial de Aprendizaje	14
ARTÍCULO 22. Actividades Excluidas del Contrato Laboral Especial de Aprendizaje	15
CAPÍTULO VI. LA JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO	16

ARTÍCULO 23. Jornada Ordinaria y Horario de Trabajo	16
ARTÍCULO 24. Distribución de la Jornada y Horarios de Trabajo	17
CAPÍTULO VII. HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO	18
ARTÍCULO 25. Trabajo Suplementario, Nocturno y Recargos	18
ARTÍCULO 26. Registro de Horas Extras y Trabajo Suplementario	19
ARTÍCULO 27. Reconocimiento y Límites del Trabajo Suplementario	19
ARTÍCULO 28. Autorización Interna del Trabajo Suplementario	20
CAPÍTULO VIII. DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS	20
ARTÍCULO 29. Días de Descanso Obligatorio Remunerado	20
ARTÍCULO 30. Remuneración del Trabajo en Días de Descanso Obligatorio	21
ARTÍCULO 31. Descanso Semanal Obligatorio	22
CAPÍTULO IX. VACACIONES REMUNERADAS	22
ARTÍCULO 32. Derecho a las Vacaciones Remuneradas	23
ARTÍCULO 33. Programación y Otorgamiento de Vacaciones	23
ARTÍCULO 34. Interrupción Justificada de las Vacaciones	23
ARTÍCULO 35. Compensación de Vacaciones en Dinero	23
ARTÍCULO 36. Acumulación de Vacaciones	24
ARTÍCULO 37. Remuneración Durante el Período de Vacaciones	24
ARTÍCULO 38. Registro, Reconocimiento y Pago de Vacaciones	25
CAPÍTULO X. LICENCIAS Y PERMISOS	25
ARTÍCULO 39. Definición de Licencias y Permisos	25
ARTÍCULO 40. Competencia y procedimiento para licencias y permisos	26
ARTÍCULO 41. Licencias y Permisos Legales	27
ARTÍCULO 42. Permisos Institucionales	29
ARTÍCULO 43. Licencias no remuneradas	31
ARTÍCULO 44. Veracidad de la Información y Soportes	31
CAPÍTULO XI. REMUNERACIONES SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN	32
ARTÍCULO 45. Salario, Modalidades Salariales y Forma de Pago	32
ARTÍCULO 46. Igualdad Salarial y de Retribución Laboral	33
ARTÍCULO 47. Pago del Salario	33
ARTÍCULO 48. Descuentos Prohibidos	33
ARTÍCULO 49. Préstamos, Anticipos y Deducciones Salariales	34
CAPÍTULO XII. SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, SERVICIO MÉDICO Y RIESGOS LABORALES	34
ARTÍCULO 50. IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	34
ARTÍCULO 51. SERVICIOS MÉDICOS Y SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	35
ARTÍCULO 52. INCAPACIDADES MÉDICAS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR EN MATERIA DE SALUD	35

ARTÍCULO 53. OBLIGACIONES DE LA CORPORACIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	36
ARTÍCULO 54. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	37
ARTÍCULO 55. REPORTE DE ACCIDENTES DE TRABAJO, INCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES	39
ARTÍCULO 56. INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES E INCIDENTES DE TRABAJO	40
ARTÍCULO 57. ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL Y RECURSOS PARA EL TRABAJO SEGURO	40
ARTÍCULO 58. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y AMBIENTES DE TRABAJO SEGUROS	41
CAPÍTULO XIII. LABORES RESTRINGIDAS O PROHIBIDAS PARA MENORES DE EDAD Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN ESPECIAL PARA PERSONAS GESTANTES O LACTANTES	42
ARTÍCULO 59. Labores restringidas o prohibidas para menores de edad y medidas de protección especial para personas gestantes o lactantes	42
CAPÍTULO XIV. ORDEN JERÁRQUICO	43
ARTÍCULO 60. Orden Jerárquico Institucional	43
CAPÍTULO XV OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL Y LOS TRABAJADORES	44
ARTÍCULO 61. Obligaciones Especiales de la Corporación Opción Legal	44
ARTÍCULO 62. Obligaciones Especiales de los Trabajadores	47
ARTÍCULO 63. Prohibiciones Especiales para la Corporación Opción Legal	49
ARTÍCULO 64. Prohibiciones Especiales para los Trabajadores	51
CAPÍTULO XVI. PRESCRIPCIONES DE ORDEN	54
ARTÍCULO 65. Prescripciones de Orden y Funcionamiento Institucional	54
CAPÍTULO XVII. JUSTAS CAUSAS PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO	58
ARTÍCULO 66. Justas Causas para la Terminación del Contrato de Trabajo	58
ARTÍCULO 67. Faltas Graves	58
ARTÍCULO 68. Principio de Inmediatez y Terminación con Justa Causa	62
ARTÍCULO 69. Garantías Previas a la Imposición de Sanciones y Terminación con Justa Causa	63
ARTÍCULO 70. Reiteración de Faltas y Configuración de Justa Causa	64
ARTÍCULO 71. Indemnización por Terminación Sin Justa Causa	64
CAPÍTULO XVIII. POTESTAD DISCIPLINARIA ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS	65
ARTÍCULO 72. Potestad Disciplinaria y Principios del Régimen Disciplinario	65
ARTÍCULO 73. Retroalimentaciones y Observaciones	65
ARTÍCULO 74. Clasificación y Graduación de las Faltas Disciplinarias	66
ARTÍCULO 75. Sanciones Disciplinarias	67
CAPÍTULO XIX. PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS	

DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS	68
ARTÍCULO 76. Procedimiento Disciplinario Interno	68
ARTÍCULO 77. Medidas Preventivas Dentro del Procedimiento Disciplinario	73
ARTÍCULO 78. Restablecimiento de Derechos del Trabajador	74
ARTÍCULO 79. Nulidad e Ineficacia de las Sanciones Disciplinarias Impuestas Sin Debido Proceso	75
CAPÍTULO XX. RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN	75
ARTÍCULO 80. Presentación y Trámite de Peticiones, Quejas y Reclamos	75
ARTÍCULO 81. Derecho de Acompañamiento y Asesoría	77
ARTÍCULO 82. Trámite de Quejas por Acoso Laboral	77
ARTÍCULO 83. CANAL INSTITUCIONAL PARA ACOSO SEXUAL LABORAL, VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO, DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS	78
Derechos de la persona afectada	78
Derechos de la persona investigada	79
Medidas de protección	79
Trámite institucional	80
Prohibición de represalias	81
Registro y reporte institucional	81
ARTÍCULO 84. CANAL INSTITUCIONAL PARA REPORTES DE FALTAS CONTRA EL CÓDIGO DE CONDUCTA	82
ARTÍCULO 85. CANAL INSTITUCIONAL PARA REPORTES PEAS/PSEA	82
CAPÍTULO XXI. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN	83
ARTÍCULO 86. Definición de Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral	83
ARTÍCULO 87. Objetivos de los Mecanismos de Prevención	84
ARTÍCULO 88. Acciones Institucionales de Prevención	85
ARTÍCULO 89. Comité de Convivencia Laboral	86
CAPÍTULO XXII. SOBRE TELETRABAJO, TRABAJO EN CASA Y TRABAJO REMOTO	87
ARTÍCULO 90. Teletrabajo, Trabajo en Casa, Trabajo Remoto y Modalidades Híbridas	87
ARTÍCULO 91. Definición y Modalidades de Teletrabajo	88
ARTÍCULO 92. Finalidades del Teletrabajo, Trabajo Híbrido y Teletrabajo Transnacional	89
ARTÍCULO 93. Solicitud y Evaluación de las Modalidades de Trabajo a Distancia	90
ARTÍCULO 94. Requisitos y Contenido del Acuerdo de Teletrabajo	91
ARTÍCULO 95. Modalidad de Teletrabajo Suplementario y Trabajo Híbrido	92
ARTÍCULO 96. Trabajo en Casa	92
ARTÍCULO 97. Trabajo Remoto	92
ARTÍCULO 98. Teletrabajo Transnacional	93

ARTÍCULO 99. Garantías y Derechos de los Trabajadores en Modalidades de Trabajo a Distancia	93
ARTÍCULO 100. Condiciones Técnicas y Operativas del Trabajo a Distancia	94
ARTÍCULO 101. Manejo de la Información, Confidencialidad y Seguridad Digital	95
ARTÍCULO 102. Obligaciones en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en las Modalidades de Trabajo a Distancia	96
ARTÍCULO 103. Reversibilidad y Modificación de las Modalidades de Trabajo a Distancia	98
ARTÍCULO 104. Trabajo en Casa: Condiciones de Implementación	99
ARTÍCULO 105. Trabajo Remoto: Condiciones de Implementación	100
CAPÍTULO XXIII. DESCONEXIÓN LABORAL	101
ARTÍCULO 106. Derecho a la Desconexión Laboral	101
ARTÍCULO 107. Mecanismo Interno para la Protección del Derecho a la Desconexión Laboral	101
ARTÍCULO 108. Responsabilidades en Materia de Desconexión Laboral	103
CAPÍTULO XXIV. PUBLICACIÓN Y DIVULGACIÓN	104
ARTÍCULO 109. Publicación y Divulgación del Reglamento Interno de Trabajo	104
CAPÍTULO XXV. VIGENCIA	106
ARTÍCULO 110. Vigencia	106
CAPÍTULO XXVI. CLÁUSULAS INEFICACES	106
ARTÍCULO 111. Cláusulas Ineficaces	106

CAPÍTULO I. GENERALIDADES

ARTÍCULO 1. Identificación del empleador, objeto y lugares de aplicación

LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL, entidad sin ánimo de lucro, identificada con NIT 830.062.507-9, con domicilio principal en Bogotá, D. C., y sede principal ubicada en la Carrera 10 No. 24-76, oficina 500, expide el presente Reglamento Interno de Trabajo.

El Reglamento establece las condiciones generales de orden, convivencia, organización y funcionamiento aplicables a las relaciones laborales entre LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL y sus trabajadores.

Sus disposiciones se aplicarán en la sede principal y en las demás oficinas, centros de trabajo, sedes territoriales, proyectos, espacios comunitarios, instalaciones de aliados o terceros y lugares del territorio nacional en los cuales los trabajadores presten sus servicios por disposición o autorización de la Corporación. También serán aplicables, en lo pertinente, cuando las labores se desarrollen mediante teletrabajo, trabajo remoto, trabajo en casa, modalidades híbridas o actividades de campo.

La apertura, traslado o cierre de sedes, oficinas o lugares de trabajo será informado oportunamente a los trabajadores involucrados y no afectará la aplicación del presente Reglamento, sin perjuicio del cumplimiento de las formalidades legales correspondientes.

LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL reconoce, respeta y garantiza el derecho de los trabajadores a constituir organizaciones sindicales, afiliarse o no a ellas, participar libremente en sus actividades y ejercer el derecho a la negociación colectiva, sin injerencia, discriminación, represalia, presión o trato desfavorable, de conformidad con la Constitución Política y la legislación laboral vigente.

ARTÍCULO 2. Ámbito de Aplicación

TRABAJADOR DE LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL: Se entiende por trabajador de LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL a toda persona natural que se encuentre vinculada mediante contrato de trabajo con LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL.

ARTÍCULO 3. Integración al Contrato de Trabajo

El reglamento interno de trabajo hace parte integral del contrato individual de trabajo de cada uno de los trabajadores de LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL, salvo disposición en contrario que solo puede ser favorable al trabajador. Por lo tanto, todo trabajador tiene derecho a conocer y tener para sí un ejemplar del reglamento interno de trabajo, expedido

en medio físico o digital.

CAPÍTULO II. ADMISIÓN DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 4. Principios de Selección y Vinculación.

La selección de personal se realizará con base en los perfiles, competencias, requisitos y necesidades previamente definidos para cada cargo, así como en los procedimientos, manuales y políticas institucionales vigentes.

LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL garantizará procesos de selección transparentes, objetivos, imparciales y basados en criterios de mérito, idoneidad, experiencia y competencias, promoviendo la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

En consecuencia, ninguna persona será discriminada por razones de sexo, género, identidad de género, orientación sexual, estado civil, edad, discapacidad, origen nacional o étnico, situación migratoria regular, religión, opinión política o filosófica, condición social, condición económica o cualquier otra circunstancia protegida por la Constitución y la ley.

Como parte de sus procesos de selección segura, LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL podrá realizar las verificaciones de antecedentes, referencias laborales, validación documental, entrevistas, pruebas técnicas, evaluaciones de competencias y demás procedimientos que resulten necesarios para determinar la idoneidad de las personas aspirantes, respetando en todo momento la dignidad humana, la protección de datos personales y la normatividad vigente.

Asimismo, LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL podrá incorporar criterios y mecanismos de selección segura orientados a prevenir riesgos relacionados con fraude, corrupción, conflictos de interés, violencia basada en género, acoso laboral, acoso sexual laboral, explotación, abuso o acoso sexual (PEAS/PSEA) y demás conductas contrarias al Código de Conducta institucional.

Las vacantes podrán divulgarse a través de la página web institucional, plataformas de empleo, redes profesionales, medios de comunicación institucionales o cualquier otro mecanismo que la organización considere pertinente.

Las personas interesadas podrán presentar sus postulaciones a través de los canales definidos en cada convocatoria y deberán cumplir los requisitos establecidos en los respectivos términos de referencia, perfiles de cargo o documentos equivalentes.

PARÁGRAFO PRIMERO. El tratamiento de la información y de los datos personales suministrados por las personas postulantes se realizará de conformidad con la Ley 1581 de 2012, las políticas institucionales de protección de datos personales y las demás normas aplicables.

PARÁGRAFO SEGUNDO. LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL podrá implementar medidas de acción afirmativa, inclusión y diversidad cuando ello resulte compatible con la ley, los objetivos institucionales y los principios de igualdad de oportunidades.

ARTÍCULO 5. Requisitos para la Vinculación Laboral.

Quien aspire a un cargo dentro LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL deberá, someterse al procedimiento de selección establecido por esta, una vez preseleccionado y cuando así le sea requerido deberá presentar su hoja de vida acompañada de los siguientes documentos:

- a. Hoja de vida actualizada.
- b. Fotocopia de la cédula de ciudadanía o documento de identificación válido en el territorio colombiano.
- c. Registro civil de nacimiento de los hijos (para afiliación al sistema de seguridad social y la Caja de Compensación Familiar), si es del caso.
- d. Registro civil de matrimonio o declaración extrajuicio de convivencia, si es del caso.
- e. Fotocopia de diplomas y actas de grado, si es del caso. Los obtenidos en el extranjero deberán contar con convalidación del Ministerio de Educación.
- f. Fotocopia de la tarjeta profesional, si es del caso.
- g. Certificaciones laborales de empleos anteriores.
- h. Certificado de aptitud ocupacional, expedido por el médico señalado por la CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL el cual podrá reconocer al aspirante, y podrá exigir los exámenes de laboratorio que a su juicio requiera, los cuales serán sufragados por el empleador. No se exigirá la prueba del VIH (Artículo 22, Decreto 559 de 1991), ni la prueba de embarazo, salvo que la labor a desempeñar sea de alto riesgo para la madre o para el bebé (Artículo 43 de la Constitución Nacional y Convenio 111 de la OIT) ni la Abreugrafía Pulmonar (Fotofluorografía), salvo recomendación escrita del médico (Resolución 13824 de 1989).
- i. Certificación de afiliación a EPS, Fondo de Pensiones y Cesantías.
- j. Los demás que sean necesarios, según el Manual de Talento Humano.

PARÁGRAFO PRIMERO: La falsedad o adulteración de la documentación señalada en este reglamento, constituyen para LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL una falta grave a las obligaciones. La CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL podrá corroborar directamente y/o a través de las instituciones correspondientes, la veracidad de la documentación entregada por parte del trabajador.

PARÁGRAFO SEGUNDO: LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL podrá realizar pruebas de poligrafía, pruebas psicológicas y/u otro(s) tipo(s) de recolección(es) de datos personales, incluidos los sensibles, como parte de su proceso de selección, previa autorización otorgada por el (la) aspirante mediante conducta inequívocamente dirigida a expresar su voluntad. La recolección, almacenamiento y protección de los datos personales y sensibles se realizará bajo los lineamientos establecidos en el HABEAS DATA, Ley 1581 de 2012, Decreto 1074 de 2015, Ley 23 de 1982, Convención Andina 351

de 1993 , y demás legislación aclaratoria o modificatoria.

PARÁGRAFO TERCERO: LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL podrá exigir, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere pertinentes para admitir o inadmitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por la legislación nacional e internacional, para tal efecto: se prohíbe la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1 Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43 de la Constitución política de Colombia, artículos primero y segundo del Convenio No. 111 de la OIT, Resolución No. 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de VIH - SIDA (Artículo 21 del Decreto Reglamentario 1543 de 1997), ni la libreta Militar (Artículo 111 Decreto 2150 de 1995). En todo caso, LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL podrá exigir documentos adicionales que no se encuentren prohibidos por la Ley.

PARÁGRAFO CUARTO. Como parte de sus procesos de selección segura, LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL podrá realizar las verificaciones de antecedentes, validación documental, referencias laborales y profesionales, consultas en registros legalmente habilitados y demás procedimientos de debida diligencia que resulten necesarios para determinar la idoneidad de las personas aspirantes.

No podrán ser vinculadas aquellas personas que hayan sido condenadas por delitos contra la libertad, integridad y formación sexual de niños, niñas o adolescentes, o que se encuentren inhabilitadas para desempeñar actividades que impliquen contacto con esta población, de conformidad con la Ley 1918 de 2018 y las demás disposiciones aplicables.

Asimismo, LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL podrá aplicar mecanismos de selección segura orientados a prevenir riesgos relacionados con fraude, corrupción, conflictos de interés, violencia basada en género, acoso laboral, acoso sexual laboral, explotación, abuso o acoso sexual (PEAS/PSEA) y demás conductas contrarias al Código de Conducta institucional, respetando en todo momento los derechos fundamentales, la protección de datos personales y las garantías legales de las personas aspirantes.

ARTÍCULO 6. Veracidad de la Información

Los postulantes deberán diligenciar y firmar los documentos, pruebas y demás formularios que requiera LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL, siendo de plena responsabilidad del postulado la veracidad de la información que proporcione.

ARTÍCULO 7. Inducción y Capacitación Inicial

Todo nuevo trabajador recibirá una inducción general sobre la Corporación Opción Legal, sus políticas y los procesos relacionados con la administración del personal, así como capacitación específica sobre las funciones, responsabilidades, riesgos y procedimientos aplicables a su cargo.

La Corporación promoverá la capacitación continua y el fortalecimiento de las competencias de sus trabajadores mediante actividades de formación relacionadas con las funciones del cargo, las necesidades institucionales y los objetivos de la organización. Su programación, modalidad, cobertura y financiación se definirán de acuerdo con el Plan Institucional de Formación y Capacitación, las prioridades organizacionales, la disponibilidad presupuestal y la continuidad del servicio.

ARTÍCULO 8. Carné Institucional e Identificación Laboral

Todo trabajador recibirá un carné de identificación que lo acredita como tal, proporcionado de manera gratuita por LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL, debiendo portarlo en lugar visible durante su permanencia en el Centro de Trabajo; el mismo deberá ser devuelto al culminar su vinculación con LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL.

ARTÍCULO 9. Expediente Laboral y Custodia de Información

LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL, organizará y mantendrá, para cada trabajador, un expediente personal actualizado que contendrá toda la información relativa al historial laboral del trabajador.

CAPÍTULO III. PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 10. Finalidad del Período de Prueba

Cuando sea acordado por las partes, el período de prueba deberá pactarse expresamente por escrito en el contrato de trabajo o mediante documento suscrito antes de su inicio. En ausencia de estipulación escrita, el contrato se entenderá regido desde el comienzo por las normas generales de la relación laboral.

El período de prueba tendrá por objeto permitir a LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL apreciar las aptitudes del trabajador y a este evaluar las condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 11. Duración y Condiciones del Período de Prueba

El período de prueba será de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 año, el período de prueba será la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

ARTÍCULO 12. Terminación del Contrato Durante el Período de Prueba

Durante el período de prueba válidamente pactado, cualquiera de las partes podrá terminar el contrato de trabajo sin previo aviso, de conformidad con la legislación vigente.

Esta facultad no podrá ejercerse con fundamento en razones discriminatorias, como represalia, con abuso del derecho ni desconociendo la estabilidad laboral reforzada, los derechos fundamentales o las autorizaciones judiciales o administrativas exigidas por la ley.

Durante el período de prueba, el trabajador gozará de todos los derechos laborales, salariales, prestacionales y de seguridad social correspondientes.

CAPÍTULO IV. TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 13. Definición de Trabajador Accidental o Transitorio

Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en día de descanso obligatorio (dominicales) y festivos (Artículo 6 CST) y de todos los derechos que la ley laboral establece a su favor.

CAPÍTULO V. CONTRATO LABORAL ESPECIAL DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 14. Naturaleza y Finalidad del Contrato Laboral Especial de Aprendizaje

El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial a término fijo, regido por las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo y las normas especiales que regulan la materia. Tiene como finalidad facilitar la formación teórica y práctica del aprendiz mediante el desarrollo de actividades relacionadas con el oficio, ocupación o profesión objeto del proceso formativo.

La formación será recibida a título estrictamente personal y la subordinación estará referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje y a las obligaciones derivadas del proceso formativo.

La duración del contrato será la necesaria para el cumplimiento del programa de formación y en ningún caso podrá exceder los tres (3) años.

El apoyo de sostenimiento y demás derechos reconocidos al aprendiz se regirán por las disposiciones legales vigentes (Artículo 81 de CST).

ARTÍCULO 15. Requisitos para la Celebración del Contrato Laboral Especial de Aprendizaje

Podrán celebrar contrato de aprendizaje las personas que cumplan los requisitos establecidos en la legislación vigente, en los programas de formación autorizados y en las disposiciones expedidas por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) o por las entidades de formación legalmente habilitadas.

La celebración del contrato estará sujeta al cumplimiento de las condiciones académicas, legales y reglamentarias exigidas para cada modalidad de formación y para el respectivo programa educativo.

PARÁGRAFO. LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL verificará previamente el cumplimiento de los requisitos exigidos por la normatividad vigente y por la entidad educativa correspondiente para la formalización del contrato de aprendizaje.

ARTÍCULO 16. Formalización y Contenido del Contrato Laboral Especial de Aprendizaje

El contrato de aprendizaje deberá celebrarse por escrito y contener, como mínimo, la información exigida por la legislación vigente.

En todo caso, el contrato deberá identificar plenamente a las partes, señalar la entidad de formación correspondiente, el programa académico o de formación, el oficio, ocupación o profesión objeto del aprendizaje, la duración del contrato, las etapas de formación que correspondan, el apoyo de sostenimiento, las condiciones de afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral, así como los derechos y obligaciones de las partes.

PARÁGRAFO PRIMERO. El contrato deberá indicar la modalidad de formación aplicable, de conformidad con la regulación vigente y los lineamientos establecidos por la entidad educativa y las autoridades competentes.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Cualquier modificación al contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y ajustarse a las disposiciones legales que regulen la materia.

ARTÍCULO 17. Cuota de Aprendices y Modalidades de Cumplimiento

LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL dará cumplimiento a las obligaciones legales relacionadas con la vinculación de aprendices cuando se encuentre obligada a ello, de conformidad con la legislación vigente.

La determinación, regulación, modificación o ajuste de la cuota de aprendices corresponderá a las autoridades competentes y se aplicará conforme a las disposiciones expedidas por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y las demás normas que regulen la materia.

PARÁGRAFO. El cumplimiento de la cuota de aprendizaje se realizará mediante las modalidades autorizadas por la legislación vigente.

ARTÍCULO 18. Apoyo de Sostenimiento y Derechos del Aprendiz

Durante la vigencia del contrato laboral especial de aprendizaje, LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL reconocerá al aprendiz el apoyo de sostenimiento previsto en la legislación vigente, en los montos, condiciones y modalidades establecidos para cada tipo de formación.

Asimismo, garantizará el reconocimiento de los derechos económicos, prestacionales y de seguridad social que legalmente correspondan al aprendiz de acuerdo con la etapa de formación desarrollada y las disposiciones aplicables al contrato laboral especial de aprendizaje.

PARÁGRAFO PRIMERO. El valor del apoyo de sostenimiento se ajustará automáticamente a las modificaciones legales o reglamentarias que se expidan sobre la materia.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Cuando la normatividad vigente establezca condiciones más favorables para el aprendiz, estas se aplicarán de manera preferente sin necesidad de modificación previa del presente Reglamento.

ARTÍCULO 19. Inicio y Ejecución del Contrato Laboral Especial de Aprendizaje

El contrato laboral especial de aprendizaje iniciará su ejecución en la fecha acordada por las partes y señalada en el respectivo contrato, a partir del comienzo efectivo de las actividades académicas, lectivas, prácticas o formativas previstas en el programa de formación correspondiente.

La ejecución del contrato se desarrollará conforme a las condiciones establecidas en la legislación vigente, en los lineamientos de la entidad formadora y en las disposiciones internas aplicables de LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL.

PARÁGRAFO. Cuando un contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL evaluará la necesidad de vincular un nuevo aprendiz para garantizar el cumplimiento de la cuota de aprendizaje que le sea aplicable, de conformidad con la normatividad vigente y lo dispuesto en el artículo 17 del presente Reglamento.

ARTÍCULO 20. Afiliación al Sistema de Seguridad Social del Aprendiz

LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL garantizará la afiliación y el pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral de los aprendices, de conformidad con la legislación vigente aplicable al contrato laboral especial de aprendizaje.

Durante la fase lectiva, el aprendiz estará afiliado al Sistema General de Seguridad Social en Salud y al Sistema General de Riesgos Laborales, en las condiciones

establecidas por la ley.

Durante la fase práctica o durante la ejecución de programas de formación dual, el aprendiz estará afiliado al Sistema General de Seguridad Social en Salud, Pensiones y Riesgos Laborales, con las coberturas y derechos previstos en la legislación vigente para esta modalidad contractual.

Durante la etapa que legalmente corresponda, LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL reconocerá al aprendiz las prestaciones sociales, auxilios y demás derechos establecidos en la normatividad vigente.

La afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales se efectuará de acuerdo con la clasificación del riesgo aplicable a las actividades desarrolladas por el aprendiz y a las disposiciones legales vigentes (Artículo 81 del CST.).

PARÁGRAFO. Las condiciones de afiliación, cobertura, cotización y reconocimiento de derechos derivados del contrato de aprendizaje se ajustarán automáticamente a las modificaciones legales o reglamentarias que se expidan sobre la materia.

ARTÍCULO 21. Suspensión del Contrato Laboral Especial de Aprendizaje

La ejecución del contrato de aprendizaje podrá suspenderse temporalmente en los siguientes casos:

1. Licencias reconocidas por la legislación vigente.
2. Incapacidades médicas debidamente certificadas.
3. Caso fortuito o fuerza mayor, de conformidad con la ley.
4. Vacaciones colectivas adoptadas por LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL, cuando el aprendiz se encuentre desarrollando actividades prácticas o productivas.
5. Mutuo acuerdo entre las partes, en los casos permitidos por la ley y por los convenios suscritos con la respectiva entidad de formación.
6. Las demás causas previstas en la Constitución Política, la ley o la reglamentación aplicable.

PARÁGRAFO PRIMERO. La suspensión del contrato de aprendizaje interrumpe temporalmente la ejecución de las actividades académicas, formativas y prácticas, sin que ello implique la terminación del contrato ni la pérdida de los derechos que legalmente correspondan al aprendiz.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Una vez desaparezca la causa que originó la suspensión, el contrato de aprendizaje se reanuda y se realizarán los ajustes documentales y

administrativos que resulten necesarios para reflejar el período suspendido y la nueva fecha de terminación del contrato.

PARÁGRAFO TERCERO. Cuando la suspensión implique la interrupción efectiva del proceso formativo, el término del contrato de aprendizaje se extenderá por un período equivalente al tiempo suspendido, con el fin de garantizar el cumplimiento integral de la formación prevista y de las actividades prácticas requeridas por la entidad formadora y la normatividad vigente.

PARÁGRAFO CUARTO. Durante la suspensión del contrato de aprendizaje se mantendrán las obligaciones que expresamente establezca la legislación vigente en materia de seguridad social, protección del aprendiz y demás disposiciones aplicables.

ARTÍCULO 22. Actividades Excluidas del Contrato Laboral Especial de Aprendizaje

No constituyen contrato de aprendizaje las prácticas académicas, formativas, asistenciales, comunitarias o de servicio social que la legislación vigente excluya expresamente de esta modalidad de vinculación.

Entre otras, no constituyen contrato laboral especial de aprendizaje:

1. Las pasantías o prácticas académicas que sean requisito para la obtención de un título en instituciones de educación superior, cuando la ley así lo disponga.
2. Las prácticas asistenciales y el servicio social obligatorio de las áreas de la salud.
3. Las actividades de servicio social obligatorio desarrolladas por estudiantes de educación media.
4. Las prácticas realizadas en programas, proyectos o estrategias de protección social, comunitaria o de interés público que se encuentren excluidas por la normatividad vigente.

Las demás actividades formativas, académicas o comunitarias que la ley, los reglamentos o las autoridades competentes determinen como excluidas del contrato de aprendizaje.

PARÁGRAFO. La participación en prácticas académicas, pasantías, judicaturas, voluntariados u otras modalidades formativas no genera por sí sola la existencia de un contrato de aprendizaje y se regirá por las disposiciones legales aplicables a cada modalidad de vinculación.

CAPÍTULO VI. LA JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 23. Jornada Ordinaria y Horario de Trabajo

La jornada ordinaria de trabajo de los trabajadores de LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL será la máxima legal vigente establecida en la legislación laboral colombiana, conforme al cronograma de reducción gradual previsto en la Ley 2101 de 2021, el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2466 de 2025 y las demás normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

La jornada máxima legal semanal será aplicada por LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL de acuerdo con la gradualidad legal vigente en cada momento, sin disminución del salario ni afectación de los derechos laborales de los trabajadores.

La jornada podrá distribuirse entre cinco (5) y seis (6) días a la semana, garantizando en todo caso el día de descanso obligatorio, los límites legales de jornada, los tiempos de descanso y las disposiciones sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO. Los horarios específicos de trabajo serán comunicados por LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL a través de los mecanismos institucionales definidos para tal fin y podrán variar de acuerdo con las necesidades del servicio, respetando en todo caso los límites legales aplicables.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El tiempo destinado para alimentación no constituye jornada laboral y su duración será definida por LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL de acuerdo con las necesidades operativas y organizacionales, mediante acuerdo escrito entre las partes cuando corresponda.

PARÁGRAFO TERCERO. Trabajadores de dirección, confianza o manejo. Están excluidos de la jornada máxima legal quienes, por las funciones efectivamente desempeñadas, tengan la calidad de trabajadores de dirección, confianza o manejo. Esta condición deberá estar sustentada en el contrato, el perfil del cargo o el manual de funciones y no dependerá exclusivamente de la denominación del empleo. La exclusión no implica disponibilidad permanente ni permite desconocer los descansos, la seguridad y salud en el trabajo y la desconexión laboral.

PARÁGRAFO CUARTO. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes implique la prestación de servicios únicamente durante algunos días de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso obligatorio y demás derechos laborales en los términos previstos por la legislación vigente.

ARTÍCULO 24. Distribución de la Jornada y Horarios de Trabajo

LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL podrá implementar jornadas flexibles, horarios diferenciales, turnos, esquemas híbridos y otras formas de distribución de la jornada permitidas por la legislación laboral, atendiendo las necesidades institucionales, operativas, territoriales, contractuales o de los proyectos.

La distribución de la jornada deberá respetar la jornada máxima legal, los descansos obligatorios, el trabajo nocturno, el reconocimiento del trabajo suplementario y los recargos correspondientes, el derecho a la desconexión laboral y las disposiciones de seguridad y salud en el trabajo.

La jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas podrá distribuirse mediante jornadas diarias flexibles, previo acuerdo entre la Corporación y el trabajador, en un máximo de seis (6) días a la semana y garantizando un día de descanso obligatorio. En esta modalidad, la

jornada diaria podrá comprender un mínimo de cuatro (4) horas continuas y un máximo de nueve (9) horas, sin generar recargo por trabajo suplementario cuando no se exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales. El trabajo realizado en jornada nocturna causará el recargo legal correspondiente.

La Corporación podrá efectuar ajustes razonables en los horarios dentro de las alternativas establecidas en este Reglamento, previa comunicación al trabajador. Cuando el cambio sea sustancial, permanente o implique una modificación de las condiciones pactadas, deberá formalizarse por escrito y no podrá producir desmejoras laborales, afectar derechos adquiridos ni desconocer circunstancias de especial protección.

PARÁGRAFO PRIMERO. Jornada flexible para trabajadores con responsabilidades de cuidado. Los trabajadores que acrediten responsabilidades de cuidado respecto de personas mayores, hijos menores de edad, personas con discapacidad o personas con enfermedades catastróficas, crónicas graves o terminales, dentro de los grados de parentesco y demás condiciones establecidos por la ley, podrán solicitar una jornada flexible o una modalidad de trabajo apoyada en tecnologías de la información y las comunicaciones.

La solicitud deberá indicar la modalidad propuesta, la distribución de los tiempos de trabajo y descanso y las circunstancias que acrediten la responsabilidad de cuidado. LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL deberá responder dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su recepción.

La respuesta podrá:

- a) Aceptar la solicitud e indicar su forma de implementación.
- b) Negarla de manera motivada, señalando las razones objetivas que impiden su adopción.
- c) Formular una alternativa razonable que permita conciliar las responsabilidades de cuidado con las necesidades del servicio.

PARÁGRAFO SEGUNDO. LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL promoverá la realización de pausas activas, actividades de bienestar y acciones de prevención de riesgos laborales, especialmente de los riesgos ergonómicos y psicosociales, de conformidad con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

PARÁGRAFO TERCERO. Las actividades recreativas, culturales, deportivas, de capacitación, bienestar e integración se desarrollarán de conformidad con la legislación vigente, las políticas institucionales, la disponibilidad presupuestal y la programación definida por la Corporación.

PARÁGRAFO CUARTO. Ninguna distribución o modificación de la jornada podrá utilizarse como medida discriminatoria, represalia, sanción encubierta o mecanismo de presión contra el trabajador.

CAPÍTULO VII. HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 25. Trabajo Suplementario, Nocturno y Recargos

Para efectos del presente Reglamento, se entiende por trabajo suplementario o de horas extras aquel que excede la jornada ordinaria pactada o la jornada máxima legal vigente, según corresponda.

El trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis de la mañana (6:00 a. m.) y las siete de la noche (7:00 p. m.). El trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las siete de la noche (7:00 p. m.) y las seis de la mañana (6:00 a. m.) del día siguiente, de conformidad con la legislación laboral vigente.

El reconocimiento, autorización, liquidación y pago del trabajo suplementario, del trabajo nocturno y de los recargos legales correspondientes se efectuará de conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2466 de 2025 y las demás normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

El trabajo realizado en días de descanso obligatorio se registrará por las reglas especiales previstas en el capítulo correspondiente del presente Reglamento.

PARÁGRAFO PRIMERO. La realización de trabajo suplementario no constituye una práctica ordinaria de organización del trabajo y solamente procederá cuando exista una necesidad real del servicio, de la operación institucional o de los proyectos.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Los porcentajes de recargo por trabajo nocturno, trabajo suplementario diurno, trabajo suplementario nocturno y demás conceptos asociados serán los establecidos por la legislación laboral vigente al momento de su causación.

ARTÍCULO 26. Registro de Horas Extras y Trabajo Suplementario

LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL llevará un registro detallado, actualizado y verificable del trabajo suplementario realizado por cada trabajador, en el que se identifique, como mínimo, el nombre de la persona trabajadora, la actividad desarrollada, la fecha, el número de horas laboradas y la precisión de si corresponden a horas extras diurnas, horas extras nocturnas, trabajo nocturno o trabajo en día de descanso obligatorio, según corresponda.

El registro podrá llevarse mediante herramientas físicas, electrónicas o digitales, de acuerdo con las necesidades y condiciones propias de LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL.

LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL conservará el registro junto con los soportes que acrediten el reconocimiento y pago correspondiente, y lo mantendrá disponible para consulta por parte del trabajador, las autoridades judiciales, administrativas o de

inspección, vigilancia y control cuando sea requerido.

El trabajador podrá solicitar la relación de las horas extras laboradas, con las especificaciones correspondientes y el soporte que acredite su pago, en los términos previstos por la legislación laboral vigente.

PARÁGRAFO. El registro de trabajo suplementario deberá ser claro, verificable y concordante con los mecanismos internos de autorización, seguimiento de jornada, nómina y pago adoptados por LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL.

ARTÍCULO 27. Reconocimiento y Límites del Trabajo Suplementario

LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL podrá requerir la prestación de trabajo suplementario o de horas extras cuando las necesidades del servicio, la operación institucional, la ejecución de proyectos o circunstancias excepcionales debidamente justificadas así lo exijan.

No se requerirá autorización previa del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras o trabajo suplementario. Sin embargo, LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL deberá garantizar el cumplimiento de los límites legales, el registro detallado, la liquidación correcta, el pago oportuno y la conservación de los soportes correspondientes.

En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales, salvo las excepciones expresamente previstas por la ley.

El incumplimiento de las obligaciones de registro, soporte, reconocimiento o pago del trabajo suplementario podrá dar lugar a las consecuencias administrativas, laborales o sancionatorias previstas por la legislación vigente.

PARÁGRAFO PRIMERO. El trabajo suplementario diurno, nocturno o en día de descanso obligatorio será remunerado con los recargos establecidos en la legislación laboral vigente, sin perjuicio de los descansos compensatorios que legalmente correspondan.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Cuando legalmente proceda el otorgamiento de descanso compensatorio, éste podrá acordarse entre las partes y deberá constar por escrito, sin perjuicio del reconocimiento de los derechos mínimos e irrenunciables de la persona trabajadora.

ARTÍCULO 28. Autorización Interna del Trabajo Suplementario

El trabajo suplementario o de horas extras deberá ser previamente autorizado por la Coordinación de Talento Humano, previa solicitud del responsable del proyecto, del jefe inmediato o de la persona facultada por LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL para tal efecto. La autorización podrá constar por escrito, correo electrónico, plataforma institucional, formato interno o cualquier otro mecanismo físico o digital definido por LA

CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL.

Los trabajadores deberán abstenerse de desarrollar actividades laborales por fuera de la jornada ordinaria de trabajo sin contar con la autorización correspondiente, salvo en situaciones excepcionales de emergencia, fuerza mayor, protección de beneficiarios, atención humanitaria, continuidad operativa o circunstancias similares que requieran una actuación inmediata.

Los jefes, coordinadores y demás responsables de supervisión deberán planificar y controlar adecuadamente las cargas de trabajo, evitando la generación injustificada de trabajo suplementario.

PARÁGRAFO PRIMERO. La ausencia de autorización previa podrá dar lugar a las acciones administrativas o disciplinarias correspondientes cuando exista incumplimiento de los procedimientos internos; sin embargo, ello no exime a LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL de verificar las horas efectivamente laboradas, ni afecta los derechos mínimos e irrenunciables que puedan derivarse del trabajo suplementario efectivamente realizado y conocido por la organización.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El trabajo suplementario deberá responder a necesidades reales del servicio y ajustarse a los límites, condiciones y controles establecidos en la legislación laboral vigente y en el presente Reglamento.

CAPÍTULO VIII. DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 29. Días de Descanso Obligatorio Remunerado

Serán días de descanso obligatorio remunerado los establecidos en los artículos 172 a 177 del Código Sustantivo del Trabajo y las demás disposiciones legales que los modifiquen, adicionen o sustituyan, incluyendo los días de fiesta reconocidos por la legislación colombiana.

Salvo pacto escrito en contrario entre las partes, el día de descanso obligatorio será el domingo. Cuando se acuerde un día de descanso diferente, este tendrá los mismos efectos legales previstos para el descanso obligatorio semanal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

Cuando las festividades coincidan con un domingo o sean objeto de traslado conforme a la ley, el descanso remunerado se otorgará en las condiciones previstas por la legislación vigente.

PARÁGRAFO PRIMERO. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios durante todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso obligatorio en proporción al tiempo efectivamente laborado, de conformidad con la legislación laboral

vigente.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El trabajo realizado durante un día de descanso obligatorio dará lugar a la remuneración, recargos y descansos compensatorios previstos en el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que regulen la materia.

ARTÍCULO 30. Remuneración del Trabajo en Días de Descanso Obligatorio

El trabajo realizado en día de descanso obligatorio o día de fiesta se remunerará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

El trabajador que labore en día de descanso obligatorio tendrá derecho al salario ordinario correspondiente a dicho día y al recargo legal vigente sobre el valor de las horas efectivamente laboradas, sin perjuicio de los descansos compensatorios que correspondan conforme a la ley.

Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador labore hasta dos (2) días de descanso obligatorio durante el mismo mes calendario.

Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es habitual cuando el trabajador labore tres (3) o más días de descanso obligatorio durante el mismo mes calendario.

Cuando el trabajo en día de descanso obligatorio sea ocasional, el trabajador podrá optar por recibir un descanso compensatorio remunerado o la remuneración correspondiente en dinero, conforme a la legislación vigente.

Cuando el trabajo en día de descanso obligatorio sea habitual, el trabajador tendrá derecho al descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la remuneración y recargos legalmente establecidos.

PARÁGRAFO PRIMERO. Para todos los efectos legales y reglamentarios, las referencias al trabajo dominical contenidas en el presente Reglamento deberán entenderse realizadas al trabajo en día de descanso obligatorio.

PARÁGRAFO SEGUNDO. LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL aplicará el porcentaje de recargo por trabajo en día de descanso obligatorio vigente en cada momento, de conformidad con el cronograma de implementación previsto en la Ley 2466 de 2025 y las normas que la modifiquen o sustituyan.

PARÁGRAFO TERCERO. A partir del primero (1) de julio de 2026, el recargo por laborar en día de descanso obligatorio será del noventa por ciento (90%). A partir del primero (1) de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo del ciento por ciento (100%), de conformidad con la legislación vigente, sin perjuicio de que LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL pueda aplicar voluntariamente el porcentaje más favorable al trabajador cuando así lo determine.

ARTÍCULO 31. Descanso Semanal Obligatorio

Todo trabajador tendrá derecho a un descanso semanal obligatorio remunerado con una duración mínima de veinticuatro (24) horas continuas, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 172 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo.

Salvo pacto escrito en contrario, el día de descanso obligatorio será el domingo. Cuando las partes acuerden un día de descanso diferente, este tendrá los mismos efectos legales previstos para el descanso obligatorio semanal.

Las excepciones al descanso semanal obligatorio y los eventos en que proceda la prestación del servicio durante dicho período se regirán por las disposiciones legales vigentes.

PARÁGRAFO. La prestación de servicios durante el descanso semanal obligatorio deberá contar con autorización previa de la Coordinación de Talento Humano, previa solicitud del jefe inmediato, responsable del proyecto o persona facultada para ello, salvo situaciones de emergencia, fuerza mayor, atención humanitaria, protección de beneficiarios o circunstancias excepcionales que exijan una actuación inmediata. En estos casos, la situación deberá informarse a más tardar el día hábil siguiente. En todo caso, se reconocerán los recargos, pagos y descansos compensatorios que correspondan conforme a la ley.

CAPÍTULO IX. VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 32. Derecho a las Vacaciones Remuneradas

Todo trabajador que hubiere prestado sus servicios a LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL durante un (1) año tendrá derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, de conformidad con el artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO. LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL podrá conceder vacaciones anticipadas antes de la causación completa del período anual, de conformidad con la legislación vigente y las necesidades del servicio. En estos eventos, las vacaciones se imputarán al período que se encuentre en proceso de causación.

PARÁGRAFO SEGUNDO. En todo caso, el trabajador deberá disfrutar como mínimo seis (6) días hábiles continuos de vacaciones durante cada período anual, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 190 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO TERCERO. La programación y aprobación de las vacaciones deberá realizarse de manera coordinada entre el trabajador, el jefe inmediato y el Área de Talento Humano, procurando la continuidad de la operación institucional y el efectivo disfrute del descanso por parte del trabajador.

ARTÍCULO 33. Programación y Otorgamiento de Vacaciones

Las vacaciones podrán ser concedidas oficiosamente por LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL o a solicitud del trabajador, una vez se hayan causado, procurando en todo caso la continuidad del servicio y la efectividad del descanso. La fecha de disfrute será informada al trabajador con una antelación mínima de quince (15) días calendario, de conformidad con el artículo 187 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO. La programación de vacaciones tendrá en consideración las necesidades institucionales, la ejecución de proyectos, los compromisos contractuales y la disponibilidad operativa de cada área. Las solicitudes serán evaluadas por el Área de Talento Humano junto con el jefe inmediato o coordinador correspondiente, procurando armonizar las necesidades del servicio con el derecho al descanso del trabajador.

ARTÍCULO 34. Interrupción Justificada de las Vacaciones

Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Artículo 188 CST).

ARTÍCULO 35. Compensación de Vacaciones en Dinero

LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL y el trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud de este último, la compensación en dinero de hasta la mitad de las vacaciones correspondientes a cada período completo causado, de conformidad con el artículo 189 del Código Sustantivo del Trabajo.

En todo caso, el trabajador deberá disfrutar efectivamente, como mínimo, la mitad de las vacaciones correspondientes al período objeto de compensación. Cuando la compensación se reconozca en días completos respecto de un período ordinario de quince (15) días hábiles, podrán compensarse hasta siete (7) días hábiles y deberán disfrutarse, como mínimo, ocho (8) días hábiles.

Durante la vigencia del contrato de trabajo no podrán compensarse en dinero las fracciones de vacaciones correspondientes a un período anual que aún no se encuentre completamente causado. Lo anterior no impide que las partes acuerden el disfrute anticipado de vacaciones, cuando ello resulte procedente.

Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado total o parcialmente de sus vacaciones, se compensarán en dinero los períodos completos causados y no disfrutados, así como la proporción correspondiente al tiempo efectivamente laborado dentro del período que se encuentre en proceso de causación, de conformidad con la legislación vigente.

Para efectos de la compensación de vacaciones, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador o el promedio legalmente aplicable cuando se trate de salario variable.

PARÁGRAFO. La compensación de vacaciones se sujetará a las disposiciones laborales, tributarias y de seguridad social vigentes al momento de su reconocimiento y pago.

ARTÍCULO 36. Acumulación de Vacaciones

Todo trabajador deberá disfrutar anualmente, como mínimo, seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los cuales no podrán ser objeto de acumulación, de conformidad con el artículo 190 del Código Sustantivo del Trabajo.

Las partes podrán acordar por escrito la acumulación de los días de vacaciones que excedan dicho mínimo obligatorio, hasta por dos (2) años.

Cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de dirección, confianza o manejo, la acumulación podrá efectuarse hasta por cuatro (4) años, de conformidad con la legislación vigente.

PARÁGRAFO. La acumulación de vacaciones deberá garantizar en todo caso el disfrute efectivo del descanso periódico del trabajador y no podrá desconocer los límites establecidos por la ley.

ARTÍCULO 37. Remuneración Durante el Período de Vacaciones

Durante el período de vacaciones, el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando al momento de iniciar su disfrute.

Para la liquidación de las vacaciones no se tendrán en cuenta los valores percibidos por concepto de trabajo en días de descanso obligatorio, recargos, trabajo suplementario u horas extras.

Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con base en el promedio de lo devengado por el trabajador durante el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan o, si el tiempo de servicio fuere menor, con el promedio correspondiente al período efectivamente laborado.

PARÁGRAFO. La remuneración de las vacaciones se efectuará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 192 del Código Sustantivo del Trabajo y las demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

ARTÍCULO 38. Registro, Reconocimiento y Pago de Vacaciones

LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL llevará los registros correspondientes al disfrute, compensación y pago de las vacaciones de sus trabajadores, en los términos establecidos

por la legislación laboral vigente y de conformidad con sus sistemas de gestión documental y administración de personal.

En dichos registros se dejará constancia, entre otros aspectos, de la fecha de ingreso del trabajador, los períodos de vacaciones otorgados, las fechas de inicio y terminación de su disfrute, las compensaciones autorizadas y los valores reconocidos por este concepto.

PARÁGRAFO. Todo trabajador tendrá derecho al reconocimiento y pago proporcional de las vacaciones causadas por el tiempo efectivamente laborado, cualquiera sea la modalidad de contratación laboral o la duración del vínculo de trabajo, de conformidad con el artículo 1 de la Ley 995 de 2005.

CAPÍTULO X. LICENCIAS Y PERMISOS

ARTÍCULO 39. Definición de Licencias y Permisos

Para efectos del presente reglamento, se entiende por permiso la autorización para ausentarse temporalmente del trabajo durante un período determinado, sin que se suspenda la relación laboral y conservando el trabajador sus derechos y obligaciones derivados del contrato de trabajo, salvo disposición legal en contrario.

Se entiende por licencia la autorización para separarse temporalmente de la prestación personal del servicio por las causas previstas en la Constitución Política, la ley o autorizadas por LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL, con los efectos jurídicos que correspondan según su naturaleza remunerada o no remunerada.

Las licencias y permisos podrán ser legales o institucionales:

- a) Licencias legales: Son aquellas reconocidas por la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo o las demás disposiciones legales vigentes. Su otorgamiento es obligatorio cuando el trabajador cumpla los requisitos establecidos en la norma que las regula.
- b) Licencias institucionales: Son aquellas que LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL podrá conceder de manera discrecional en atención a circunstancias particulares del trabajador, las necesidades del servicio y las políticas internas de la organización. Su otorgamiento no constituye un derecho adquirido ni genera precedente obligatorio para casos futuros.
- c) Permisos legales: Son aquellas autorizaciones de ausencia temporal cuyo otorgamiento resulta obligatorio para el empleador por disposición constitucional o legal, siempre que se acrediten los requisitos correspondientes.
- d) Permisos institucionales: Son aquellas autorizaciones de ausencia temporal que LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL podrá otorgar de manera discrecional, atendiendo las circunstancias particulares de la solicitud, las necesidades operativas de la organización

y la continuidad de los servicios institucionales.

PARÁGRAFO. Los permisos y licencias regulados en el presente capítulo se concederán con observancia de los principios de igualdad, no discriminación, razonabilidad, proporcionalidad, enfoque de cuidado y protección de la familia, sin perjuicio de las medidas especiales de protección reconocidas por la legislación vigente para personas cuidadoras, familias diversas, familias por crianza, personas con discapacidad y demás sujetos de especial protección constitucional.

ARTÍCULO 40. Competencia y procedimiento para licencias y permisos

Las solicitudes de licencias y permisos deberán tramitarse a través de los canales institucionales definidos por la Corporación Opción Legal, con conocimiento del jefe inmediato y del Coordinador de Talento Humano.

El jefe inmediato será competente para adoptar la decisión sobre la solicitud, teniendo en cuenta su naturaleza, los requisitos aplicables, las circunstancias particulares y la continuidad de la operación.

Cuando se trate de una licencia o permiso reconocido por la ley, el Coordinador de Talento Humano verificará el cumplimiento de los requisitos y comunicará el resultado al jefe inmediato, quien deberá reconocerlo cuando resulte procedente. Las necesidades del servicio no podrán invocarse para negar, limitar o aplazar injustificadamente un derecho legalmente reconocido. Talento Humano formalizará la decisión y llevará el registro correspondiente.

En los permisos institucionales o licencias discrecionales, el jefe inmediato decidirá su aprobación o negación de acuerdo con las necesidades del servicio y con criterios objetivos, razonables, equitativos y no discriminatorios.

Antes de su formalización, el Coordinador de Talento Humano podrá solicitar aclaraciones u objetar motivadamente la decisión cuando advierta una posible contradicción con la legislación laboral, este Reglamento, las políticas o los principios institucionales, o con los criterios de igualdad, razonabilidad y no discriminación. En tal caso, el jefe inmediato revisará la solicitud y adoptará la decisión definitiva de manera motivada, atendiendo las observaciones formuladas. La objeción no podrá utilizarse para retrasar, negar o restringir una licencia o permiso reconocido por la ley.

Las solicitudes relacionadas con situaciones previsibles deberán presentarse con una antelación mínima de tres (3) días hábiles, salvo que la ley, este Reglamento o los procedimientos internos establezcan un término diferente. En casos de urgencia, grave calamidad doméstica, fuerza mayor o caso fortuito, el trabajador deberá informar tan pronto como le sea razonablemente posible, salvo que las circunstancias se lo impidan. En este último evento, deberá comunicar la situación inmediatamente después de superado el impedimento y aportar los soportes

correspondientes.

La decisión deberá comunicarse por escrito o mediante el sistema institucional habilitado. La negativa de un permiso institucional o de una licencia discrecional deberá estar debidamente motivada.

ARTÍCULO 41. Licencias y Permisos Legales

LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL reconocerá y concederá las licencias y permisos establecidos en la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo y las demás normas vigentes, entre ellos:

- a) Licencia de maternidad, en los términos establecidos en el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.
- b) Licencia de adopción, con las garantías y condiciones reconocidas por la legislación vigente.
- c) Licencia de paternidad, de conformidad con las disposiciones legales aplicables.
- d) Licencia parental compartida y licencia parental flexible de tiempo parcial, cuando se cumplan los requisitos establecidos por la ley.
- e) Licencia por luto, por cinco (5) días hábiles, en los casos y condiciones establecidos por la legislación vigente.
- f) Licencia remunerada por grave calamidad doméstica debidamente comprobada. Se entenderá por grave calamidad doméstica todo suceso personal o familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, así como todo caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador y requiera su atención personal.

La duración corresponderá al tiempo razonablemente necesario para atender la situación, teniendo en cuenta su gravedad, las circunstancias particulares, los desplazamientos requeridos, la disponibilidad de redes de apoyo y los principios de razonabilidad, proporcionalidad y protección de la familia.

- g) Licencia por aborto espontáneo, pérdida gestacional involuntaria o parto prematuro no viable, en los términos del artículo 237 del Código Sustantivo del Trabajo y de las demás normas aplicables.
- h) Permiso o licencia para asistir a procedimientos médicos, asistenciales, diagnósticos, terapéuticos o de recuperación relacionados con la interrupción voluntaria del embarazo legalmente permitida, de acuerdo con la certificación, incapacidad o recomendación expedida por el profesional de salud tratante.
- i) Permiso remunerado para ejercer el derecho al sufragio y disfrutar los descansos compensatorios previstos por la legislación electoral.

- j) Permiso remunerado para desempeñar cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, incluyendo las funciones de jurado de votación, así como para disfrutar el descanso compensatorio reconocido por la ley.
- k) Permiso remunerado para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización sindical, siempre que se informe con la debida oportunidad y que el número de trabajadores ausentes no afecte de manera significativa el funcionamiento de la Corporación.
- l) Permiso remunerado para asistir al entierro de compañeros de trabajo, siempre que se informe con la debida oportunidad y que el número de trabajadores ausentes no afecte de manera significativa el funcionamiento de la Corporación.
- m) Permiso remunerado para asistir a citas médicas de urgencia o a citas programadas con especialistas, incluyendo aquellas relacionadas con el diagnóstico y tratamiento de la endometriosis, siempre que el trabajador informe previamente y aporte el certificado correspondiente. Cuando la urgencia o las circunstancias particulares impidan informar anticipadamente, deberá comunicarlo tan pronto como le sea razonablemente posible.
- n) Permiso remunerado para asistir, en calidad de acudiente, a obligaciones escolares de hijos menores de edad cuando su presencia sea obligatoria por requerimiento de la institución educativa. El trabajador deberá aportar la citación o certificación correspondiente cuando esta exista.
- o) Permiso remunerado para atender citaciones judiciales, administrativas o legales cuando la comparecencia del trabajador sea obligatoria o legalmente requerida.
- p) Los demás permisos, licencias, descansos y medidas de protección reconocidos por la Constitución Política, la ley o las normas que resulten aplicables.

PARÁGRAFO PRIMERO. El trabajador deberá informar oportunamente la necesidad del permiso o licencia y aportar los soportes correspondientes cuando ello resulte posible y procedente. La ausencia de soporte previo no permitirá negar una licencia cuando la urgencia, fuerza mayor, caso fortuito o circunstancias particulares hayan impedido obtenerlo o presentarlo anticipadamente.

PARÁGRAFO SEGUNDO. En los casos de grave calamidad doméstica, urgencia médica, fuerza mayor o caso fortuito, el aviso podrá efectuarse antes o después de la ocurrencia del hecho, según las circunstancias. El trabajador deberá informar tan pronto como le sea razonablemente posible y aportar posteriormente los soportes disponibles.

PARÁGRAFO TERCERO. Las necesidades operativas o del servicio no podrán utilizarse para negar, restringir o aplazar injustificadamente una licencia o permiso legal cuando se acrediten sus requisitos.

PARÁGRAFO CUARTO. Ningún trabajador podrá ser objeto de represalias, discriminación, desmejoramiento o afectaciones laborales injustificadas por solicitar o hacer uso de una licencia o permiso legal.

PARÁGRAFO QUINTO. Uso de la bicicleta. El trabajador y LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL podrán acordar un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo cuando aquel certifique el uso de la bicicleta como medio de transporte para llegar y salir del lugar de trabajo, en los términos establecidos por la legislación vigente.

PARÁGRAFO SEXTO. LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL aplicará las medidas de protección, permisos, licencias y ajustes razonables reconocidos por la legislación vigente para personas cuidadoras, padres, madres, familias adoptantes, familias diversas, familias por crianza, personas con discapacidad y demás sujetos de especial protección.

ARTÍCULO 42. Permisos Institucionales

Además de las licencias y permisos establecidos por la ley, LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL podrá conceder permisos institucionales de corta duración, remunerados o no remunerados, atendiendo las circunstancias particulares de cada caso, las necesidades del servicio, la continuidad de la operación y las políticas institucionales vigentes.

Podrán concederse, entre otros, los siguientes permisos institucionales:

- a) Para asistir a programas académicos, eventos de formación, capacitaciones, seminarios, congresos o actividades de actualización relacionadas con las funciones del cargo, el desarrollo profesional del trabajador o los objetivos institucionales.
- b) Para atender situaciones personales o familiares debidamente justificadas que requieran la ausencia temporal del trabajador.
- c) Para realizar trámites personales o administrativos obligatorios que no puedan efectuarse razonablemente fuera de la jornada laboral.
- d) Para participar en actividades de bienestar, cuidado, salud mental, integración, deporte, cultura o fortalecimiento del clima organizacional promovidas o autorizadas por la Corporación.
- e) Para participar en actividades de voluntariado, responsabilidad social, acción comunitaria o iniciativas alineadas con la misión y los objetivos institucionales.
- f) Para atender situaciones relacionadas con el cuidado de hijos, personas mayores, personas con discapacidad o personas dependientes, cuando no exista un permiso legal aplicable y la situación se encuentre debidamente justificada.
- g) Para acompañar a hijos menores de edad, personas con discapacidad, personas mayores o dependientes a citas, tratamientos o procedimientos de salud, cuando resulte razonablemente necesaria la presencia del trabajador y no exista un permiso legal específico.
- h) Para asistir a reuniones, actividades académicas o compromisos relacionados con la educación o el cuidado de hijos menores de edad o personas dependientes, cuando la

asistencia no sea legalmente obligatoria, pero se encuentre debidamente justificada.

La solicitud deberá presentarse por escrito a través de los canales institucionales establecidos, con una antelación mínima de cinco (5) días hábiles y acompañada de los soportes que resulten procedentes.

Cuando se trate de una situación imprevista o urgente, el trabajador deberá informar tan pronto como le sea razonablemente posible, salvo que las circunstancias se lo impidan. En este último caso, deberá comunicar la situación inmediatamente después de superado el impedimento y aportar posteriormente los soportes disponibles.

El jefe inmediato será competente para conceder o negar el permiso, teniendo en cuenta la naturaleza de la solicitud, las circunstancias particulares, las necesidades del servicio, la continuidad de la operación y el cumplimiento de los compromisos institucionales.

Antes de formalizarse la decisión, el Coordinador de Talento Humano podrá solicitar aclaraciones u objetarla motivadamente cuando advierta una posible contradicción con la legislación laboral, el presente Reglamento, las políticas o los principios institucionales, o con los criterios de igualdad, razonabilidad y no discriminación. En este caso, el jefe inmediato revisará la solicitud y adoptará la decisión definitiva de manera motivada, atendiendo las observaciones formuladas.

Las solicitudes completas relacionadas con situaciones programadas deberán resolverse dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a su recepción y, en todo caso, antes de la fecha prevista para el permiso. La decisión se comunicará por escrito o mediante el sistema institucional habilitado. La falta de respuesta no se entenderá como autorización automática.

PARÁGRAFO PRIMERO. Los permisos regulados en este artículo constituyen beneficios institucionales discrecionales y no generan por sí mismos derechos adquiridos ni precedentes obligatorios para situaciones posteriores.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Las decisiones deberán adoptarse con base en criterios objetivos, razonables, uniformes y no discriminatorios, garantizando transparencia, igualdad y equidad frente a situaciones comparables. Toda negativa deberá estar debidamente motivada.

PARÁGRAFO TERCERO. La discrecionalidad prevista en este artículo no se aplicará a las licencias y permisos reconocidos por la Constitución Política o la ley, los cuales se regirán por el artículo 41 del presente Reglamento y deberán concederse cuando se cumplan los requisitos correspondientes.

PARÁGRAFO CUARTO. Los beneficios relacionados con el Día de la Familia, el cumpleaños del trabajador y otras actividades o incentivos de bienestar se regularán mediante la Política de Bienestar de LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL y estarán sujetos a las condiciones allí establecidas.

ARTÍCULO 43. Licencias no remuneradas

LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL podrá conceder licencias no remuneradas de conformidad con el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo y las demás normas aplicables.

El trabajador deberá presentar solicitud escrita indicando el tiempo requerido, las razones que la motivan y los soportes correspondientes cuando existan.

La solicitud deberá presentarse ante el Área de Talento Humano y el jefe inmediato con una antelación mínima de quince (15) días hábiles, salvo circunstancias excepcionales debidamente justificadas.

La concesión de la licencia no remunerada será facultativa para LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL y estará sujeta a la evaluación de las necesidades institucionales, operativas, contractuales y del servicio.

La licencia no remunerada deberá constar por escrito, indicando su duración, fecha de inicio y fecha de finalización.

ARTÍCULO 44. Veracidad de la Información y Soportes

Los trabajadores deberán suministrar información veraz y presentar documentos auténticos para la obtención de permisos, licencias o cualquier beneficio laboral.

La presentación de documentos falsos, alterados o información engañosa para obtener permisos, licencias o beneficios laborales constituirá falta disciplinaria grave y podrá dar lugar a la imposición de sanciones disciplinarias o a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, previo agotamiento del procedimiento disciplinario y garantizando el derecho de defensa y contradicción.

CAPÍTULO XI. REMUNERACIONES SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 45. Salario, Modalidades Salariales y Forma de Pago

LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL y el trabajador podrán pactar libremente el salario en cualquiera de las modalidades permitidas por la ley, tales como por unidad de tiempo, por obra o labor contratada, por tarea, a destajo o cualquier otra modalidad legalmente autorizada, respetando en todo caso el salario mínimo legal mensual vigente y los derechos mínimos e irrenunciables del trabajador.

Las partes podrán acordar la remuneración mediante salario integral, de conformidad con

lo dispuesto en el artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan. En este caso, la estipulación deberá constar por escrito y comprender, además de la remuneración ordinaria, el factor prestacional correspondiente, excluyendo las vacaciones, las cuales conservarán su tratamiento legal independiente.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, más el factor prestacional correspondiente, el cual no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

El salario integral no estará exento de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral ni de los aportes parafiscales previstos en la ley. Para los efectos establecidos en la normatividad vigente, la base para la liquidación de dichos aportes será la legalmente aplicable.

Cuando un trabajador acuerde acogerse al régimen de salario integral, recibirá la liquidación definitiva de las prestaciones sociales causadas hasta la fecha del acuerdo, sin que ello implique la terminación del contrato de trabajo, de conformidad con la Ley 50 de 1990.

Las partes podrán pactar beneficios, auxilios o reconocimientos que no constituyan salario, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo y las demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL respetará en todo momento el salario mínimo legal mensual vigente y las disposiciones legales aplicables en materia de remuneración.

PARÁGRAFO. Salvo acuerdo escrito en contrario o disposición legal especial, el pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, indemnizaciones y demás acreencias laborales se realizará mediante consignación o transferencia electrónica a la cuenta bancaria informada por el trabajador para tal efecto. El pago del salario se efectuará de manera mensual dentro de los últimos cinco (5) días calendario de cada mes.

ARTÍCULO 46. Igualdad Salarial y de Retribución Laboral

LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL garantizará el principio de “a trabajo de igual valor, salario igual” y la igualdad de remuneración y de cualquier forma de retribución laboral, sin discriminación por razones de sexo, género, identidad de género, orientación sexual, estado civil, responsabilidades familiares o de cuidado, origen étnico o nacional, discapacidad, edad, condición social o cualquier otra circunstancia protegida por la Constitución y la ley.

La determinación de los salarios, beneficios y demás formas de retribución deberá sustentarse en criterios objetivos, verificables y relacionados con las funciones, responsabilidades, competencias, formación, experiencia, esfuerzo, condiciones de trabajo y demás factores legítimos asociados al cargo.

En ningún caso podrán establecerse diferencias salariales o de retribución fundadas directa o indirectamente en criterios discriminatorios. LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL adoptará las medidas necesarias para prevenir, identificar y corregir brechas salariales injustificadas, de conformidad con la Ley 1496 de 2011 y las demás normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.

PARÁGRAFO. Las diferencias de remuneración únicamente serán admisibles cuando se encuentren sustentadas en factores objetivos, razonables, proporcionales, verificables y ajenos a cualquier forma de discriminación.

ARTÍCULO 47. Pago del Salario

El salario y las demás acreencias laborales se pagarán directamente al trabajador mediante consignación o transferencia electrónica a la cuenta bancaria registrada para tal efecto o a la cuenta que éste autorice expresamente por escrito.

En caso de fallecimiento del trabajador, las sumas causadas y pendientes de pago se reconocerán y entregarán a las personas que acrediten su derecho, de conformidad con el procedimiento y los requisitos establecidos en la legislación laboral vigente, especialmente en el artículo 212 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

ARTÍCULO 48. Descuentos Prohibidos

LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL no podrá deducir, retener, compensar o descontar suma alguna del salario o de las prestaciones sociales del trabajador sin su autorización previa, expresa y escrita para cada caso, o sin orden emitida por autoridad competente, salvo los descuentos permitidos por la ley.

En ningún caso podrán efectuarse descuentos, retenciones o compensaciones que afecten el salario mínimo legal o convencional, ni la parte del salario declarada inembargable por la ley, salvo en los casos expresamente autorizados por la normatividad vigente.

Los descuentos autorizados por el trabajador deberán ajustarse a las disposiciones legales aplicables. LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL efectuará oportunamente aquellos descuentos legalmente procedentes y autorizados, siendo responsable de los perjuicios que su incumplimiento pueda ocasionar al trabajador o al beneficiario del descuento.

Todo lo anterior se aplicará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 149 del Código Sustantivo del Trabajo y las demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

ARTÍCULO 49. Préstamos, Anticipos y Deducciones Salariales

LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL y el trabajador podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos o anticipos salariales, así como la realización de descuentos, deducciones o retenciones legalmente procedentes, indicando el valor autorizado, las cuotas de amortización y el plazo para su pago, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

PARÁGRAFO PRIMERO. El otorgamiento de préstamos, anticipos o cualquier otro beneficio económico de carácter extralegal será facultativo para LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL y estará sujeto a la disponibilidad de recursos, las políticas internas y la evaluación particular de cada solicitud.

PARÁGRAFO SEGUNDO. LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL podrá adoptar una política interna para el otorgamiento de préstamos a sus trabajadores, en la cual podrá establecer criterios relacionados con la antigüedad, nivel salarial, capacidad de pago, destino de los recursos, garantías ofrecidas y demás condiciones que considere pertinentes.

La existencia de dicha política no genera un derecho adquirido ni obliga a LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL a aprobar las solicitudes presentadas, las cuales serán evaluadas de manera individual de acuerdo con los criterios establecidos y la disponibilidad institucional de recursos.

CAPÍTULO XII. SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, SERVICIO MÉDICO Y RIESGOS LABORALES

ARTÍCULO 50. IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL implementará, mantendrá, evaluará y mejorará continuamente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el propósito de promover y proteger la salud física, mental y social de los trabajadores, prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales, gestionar los riesgos derivados de las actividades institucionales y garantizar ambientes de trabajo seguros y saludables.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se desarrollará de conformidad con la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y las demás disposiciones legales que regulen la materia o las modifiquen, adicionen o sustituyan.

El SG-SST comprenderá las actividades de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, definición de controles, formación, prevención, seguimiento, investigación de incidentes y accidentes, promoción de la salud, gestión de riesgos psicosociales y mejoramiento continuo.

PARÁGRAFO. Todos los trabajadores, aprendices, practicantes, contratistas y demás personas que desarrollen actividades en nombre de LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL deberán cumplir las políticas, procedimientos, estándares y medidas de prevención y

control adoptadas en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con la naturaleza de su vinculación y de las actividades que desarrollen.

ARTÍCULO 51. SERVICIOS MÉDICOS Y SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

Los servicios médicos, asistenciales, de urgencias, rehabilitación y recuperación que requieran los trabajadores serán prestados a través de las entidades que integran el Sistema General de Seguridad Social Integral, de conformidad con las competencias legales de las Entidades Promotoras de Salud (EPS), Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS), Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) y demás entidades competentes.

LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL garantizará la afiliación y el pago oportuno de los aportes al Sistema General de Seguridad Social Integral de sus trabajadores, en los términos previstos por la legislación vigente.

Los trabajadores deberán suministrar oportunamente la información necesaria para garantizar la correcta gestión de su afiliación, novedades, cobertura, prestaciones asistenciales y económicas, sin perjuicio de la reserva y confidencialidad aplicable a la información médica.

PARÁGRAFO. La prestación de los servicios de salud, el reconocimiento de prestaciones asistenciales y económicas y las responsabilidades de cada uno de los actores del Sistema General de Seguridad Social Integral se regirán por las disposiciones legales vigentes aplicables en cada caso.

ARTÍCULO 52. INCAPACIDADES MÉDICAS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR EN MATERIA DE SALUD

El trabajador deberá informar a LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL sobre la existencia de una incapacidad médica tan pronto como le sea razonablemente posible y remitir los soportes o certificaciones correspondientes de conformidad con los procedimientos internos establecidos para tal fin.

Con el propósito de garantizar la adecuada gestión de novedades de nómina, afiliaciones, prestaciones económicas y demás trámites administrativos a cargo de la organización, el trabajador deberá remitir la incapacidad médica dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su expedición o a la fecha en que tenga conocimiento de esta.

Cuando por razones médicas, fuerza mayor, caso fortuito o circunstancias debidamente justificadas el trabajador no pueda informar o presentar los soportes dentro del término señalado, deberá hacerlo tan pronto desaparezcan las circunstancias que dieron lugar al incumplimiento, aportando la documentación que corresponda.

La ausencia al trabajo sin justificación o sin la acreditación posterior de una causa válida podrá dar lugar a las actuaciones disciplinarias correspondientes, previo análisis de las circunstancias particulares del caso y con plena observancia del debido proceso, el

derecho de defensa y contradicción.

PARÁGRAFO PRIMERO. Los trabajadores deberán asistir a los exámenes médicos ocupacionales, valoraciones, seguimientos y demás actividades de vigilancia de la salud que sean requeridas en cumplimiento de la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Los trabajadores deberán observar las restricciones, recomendaciones ocupacionales y medidas preventivas emitidas por los profesionales de la salud, la EPS, la ARL o LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL, dentro del ámbito de sus respectivas competencias.

Los tratamientos médicos solamente podrán ser prescritos por profesionales de salud autorizados. LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL no podrá imponer tratamientos médicos ni exigir información clínica distinta de la estrictamente necesaria para cumplir sus obligaciones laborales y de Seguridad y Salud en el Trabajo.

PARÁGRAFO TERCERO. La negativa injustificada a asistir a los exámenes médicos ocupacionales obligatorios o a cumplir las medidas preventivas y de protección definidas por la organización podrá constituir incumplimiento de las obligaciones laborales y dar lugar a las medidas disciplinarias previstas en el presente Reglamento, previa aplicación del procedimiento correspondiente y garantizando el derecho de defensa y contradicción.

ARTÍCULO 53. OBLIGACIONES DE LA CORPORACIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Son obligaciones de LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, además de las previstas en la legislación vigente:

- a) Definir, suscribir, divulgar y mantener actualizada la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- b) Asignar, documentar y comunicar las responsabilidades relacionadas con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en todos los niveles de la organización.
- c) Asignar los recursos humanos, técnicos, administrativos y financieros necesarios para el funcionamiento y mejora continua del SG-SST.
- d) Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos asociados a las actividades laborales, administrativas, territoriales, comunitarias, presenciales, híbridas o remotas desarrolladas por la organización.
- e) Implementar medidas de prevención, intervención y control para proteger la vida, la salud, la seguridad y la integridad de los trabajadores.
- f) Diseñar, ejecutar y hacer seguimiento al Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con los estándares mínimos vigentes.

- g) Desarrollar actividades de inducción, capacitación, entrenamiento, prevención, promoción de la salud y preparación para emergencias.
- h) Garantizar la participación de los trabajadores y de sus representantes a través del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) o del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda.
- i) Reportar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales a la ARL, EPS y demás autoridades competentes cuando la normatividad vigente así lo exija.
- j) Investigar los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales en los términos previstos por la legislación vigente.
- k) Adoptar medidas de prevención, intervención y seguimiento frente a riesgos psicosociales, fatiga laboral, sobrecarga, violencia en el trabajo, acoso laboral, acoso sexual laboral, violencias basadas en género y demás factores que puedan afectar la salud física o mental de los trabajadores.
- l) Realizar procesos periódicos de seguimiento, evaluación, auditoría interna y rendición de cuentas respecto del desempeño del SG-SST.

PARÁGRAFO. Todas las actuaciones derivadas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se desarrollarán con observancia de la confidencialidad de la información médica, la protección de datos personales, la dignidad humana, la no discriminación y los derechos fundamentales de los trabajadores.

ARTÍCULO 54. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Son obligaciones de los trabajadores en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- a) Procurar el cuidado integral de su salud física, mental y social, así como la de las demás personas que puedan verse afectadas por sus actos u omisiones en el trabajo.
- b) Suministrar información clara, veraz, completa y oportuna sobre las condiciones de salud que deban ser conocidas por LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL para el cumplimiento de sus obligaciones legales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, respetando en todo caso la confidencialidad y reserva de la información médica.
- c) Cumplir las normas, reglamentos, procedimientos, protocolos, instructivos y demás disposiciones adoptadas por LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- d) Participar en las actividades de inducción, capacitación, entrenamiento, prevención, promoción de la salud, simulacros, preparación para emergencias y demás programas desarrollados por LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- e) Informar oportunamente a su jefe inmediato, al Área de Talento Humano o al responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre peligros, riesgos, actos inseguros, condiciones inseguras, incidentes, accidentes de trabajo, enfermedades laborales reales o presuntas, restricciones médicas, recomendaciones ocupacionales o cualquier situación que pueda afectar la seguridad o salud de las personas en el entorno laboral.
- f) Utilizar correctamente los elementos de protección personal, equipos, herramientas, dispositivos de seguridad y demás recursos suministrados para el desarrollo seguro de sus actividades.
- g) Participar en la identificación de peligros, valoración de riesgos y definición de medidas preventivas y correctivas dentro del SG-SST.
- h) Asistir a los exámenes médicos ocupacionales, valoraciones de seguimiento, actividades de vigilancia epidemiológica y demás evaluaciones requeridas por la normatividad vigente.
- i) Cumplir las recomendaciones, restricciones y medidas preventivas emitidas por los profesionales de la salud, la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL.
- j) Mantener condiciones adecuadas de orden, aseo, autocuidado y seguridad en los lugares donde desarrollen sus actividades laborales, incluyendo sedes, espacios de trabajo en casa, territorios, eventos, desplazamientos y actividades comunitarias.
- k) Abstenerse de presentarse o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol, sustancias psicoactivas no autorizadas o cualquier condición que pueda comprometer su seguridad, la de sus compañeros, beneficiarios, comunidades o terceros.
- l) Conocer y aplicar los procedimientos de prevención, preparación y respuesta ante emergencias definidos por LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL.
- m) Participar en la elección de los representantes de los trabajadores ante el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Comité de Convivencia Laboral y demás instancias de participación previstas en la ley.
- n) Contribuir al mantenimiento de ambientes de trabajo seguros, saludables, respetuosos y libres de violencia, discriminación o cualquier conducta que afecte la dignidad humana.

PARÁGRAFO. El incumplimiento de las obligaciones, instrucciones, protocolos o medidas de prevención de riesgos adoptadas dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo podrá constituir falta disciplinaria y, cuando la gravedad de la conducta lo amerite, dar lugar a la terminación del contrato de trabajo por justa causa, de conformidad con la legislación laboral vigente y garantizando en todo caso el debido proceso y el derecho de defensa.

ARTÍCULO 55. REPORTE DE ACCIDENTES DE TRABAJO, INCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES

Todo trabajador deberá informar inmediatamente a su jefe inmediato, al Área de Talento Humano o al responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo la ocurrencia de cualquier incidente, accidente de trabajo, acto o condición insegura, enfermedad laboral real o presunta, o por cualquier incidente, condición o factor relacionado con el trabajo que pueda representar un riesgo relevante para su salud física o mental durante el desarrollo de sus labores.

Recibido el reporte, LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL adoptará las medidas necesarias para la atención inmediata del trabajador, la prestación de primeros auxilios cuando corresponda, la remisión a los servicios médicos requeridos y la implementación de las acciones preventivas o correctivas necesarias.

Todo accidente de trabajo y enfermedad laboral será reportado por LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), a la Entidad Promotora de Salud (EPS) y a las demás autoridades competentes cuando la normatividad vigente así lo exija.

LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL llevará los registros y estadísticas de accidentes de trabajo, incidentes, enfermedades laborales y ausentismo por causa médica, de conformidad con la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO. Todos los trabajadores deberán colaborar en los procesos de reporte, investigación y seguimiento de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, suministrando información veraz, completa y oportuna.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El reporte, registro, seguimiento y análisis de accidentes de trabajo, incidentes y enfermedades laborales se realizará conforme a la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 1401 de 2007, la Resolución 0312 de 2019 y las demás normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

ARTÍCULO 56. INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES E INCIDENTES DE TRABAJO

Los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales serán investigados conforme a la legislación vigente, con la participación de las personas e instancias que correspondan, incluyendo el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, el responsable del SG-SST, el jefe inmediato y el trabajador involucrado, cuando ello resulte procedente.

La investigación tendrá como finalidad identificar las causas inmediatas y básicas que dieron origen al evento, establecer medidas correctivas, prevenir su repetición y fortalecer la gestión institucional de riesgos.

LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL deberá implementar las acciones correctivas, preventivas o de mejora que resulten necesarias de acuerdo con los hallazgos de la

investigación, realizando el seguimiento correspondiente.

Los trabajadores deberán participar activamente en los procesos de investigación, seguimiento y mejora derivados de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, suministrando información veraz y colaborando con las medidas definidas.

PARÁGRAFO. La investigación de incidentes y accidentes de trabajo no tendrá carácter disciplinario por sí misma. Cuando durante dicha investigación se identifiquen hechos que puedan constituir incumplimiento laboral, falta disciplinaria o vulneración de políticas institucionales, LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL podrá remitir el asunto a la instancia competente, garantizando el debido proceso.

ARTÍCULO 57. ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL Y RECURSOS PARA EL TRABAJO SEGURO

LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL suministrará los elementos de protección personal, equipos, herramientas, dispositivos o recursos de seguridad que resulten necesarios para el desarrollo seguro de las actividades laborales, de acuerdo con la identificación de peligros, valoración de riesgos, naturaleza del cargo, condiciones del lugar de trabajo y actividades asignadas.

Los elementos de protección personal serán entregados sin costo para el trabajador cuando sean requeridos para la ejecución segura de sus labores y deberán ser adecuados al riesgo identificado, al tipo de actividad y a las condiciones de uso.

El trabajador deberá utilizar correctamente los elementos de protección personal, equipos, herramientas y recursos suministrados, conservarlos en buen estado, reportar oportunamente su daño, pérdida, deterioro o necesidad de reposición, y abstenerse de utilizarlos para fines distintos a los autorizados.

LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL realizará actividades de información, capacitación o entrenamiento sobre el uso adecuado de los elementos de protección personal cuando la naturaleza del riesgo lo requiera.

PARÁGRAFO PRIMERO. La negativa injustificada al uso de elementos de protección personal o el uso inadecuado de estos, cuando sean necesarios para prevenir riesgos laborales, podrá constituir incumplimiento de las obligaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo y dar lugar a las actuaciones correspondientes, previa garantía del debido proceso.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La entrega, reposición, devolución y control de los elementos de protección personal se realizará conforme a los procedimientos definidos por LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL y la normatividad vigente.

ARTÍCULO 58. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y AMBIENTES DE TRABAJO SEGUROS

LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL desarrollará acciones orientadas a prevenir, controlar y reducir los riesgos laborales asociados a las actividades administrativas, jurídicas, sociales, comunitarias, territoriales, logísticas, presenciales, remotas, híbridas o de campo que realicen sus trabajadores.

La prevención de riesgos laborales comprenderá, entre otras, acciones relacionadas con riesgos físicos, biomecánicos, ergonómicos, locativos, tecnológicos, públicos, psicosociales, de seguridad vial, de desplazamiento, de trabajo en terreno, de atención a población vulnerable, de manejo de información sensible y de interacción con comunidades, beneficiarios, aliados, contratistas, proveedores o terceros.

LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL podrá adoptar protocolos, instructivos, recomendaciones, planes de seguridad, medidas de autocuidado, orientaciones para desplazamientos, lineamientos de trabajo en campo, procedimientos de emergencia y demás herramientas que resulten necesarias para proteger la seguridad y salud de los trabajadores y la continuidad de las actividades institucionales.

Cuando los hechos conocidos en el marco del SG-SST puedan corresponder a presuntas conductas de acoso laboral, acoso sexual laboral, violencia basada en género, discriminación, represalias, explotación, abuso o acoso sexual (PEAS/PSEA), se activarán las rutas institucionales correspondientes previstas en este Reglamento, sin perjuicio de las acciones preventivas, de protección, reporte o acompañamiento que resulten procedentes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO. Las acciones de prevención de riesgos laborales deberán desarrollarse con enfoque de dignidad humana, no discriminación, confidencialidad, protección de datos personales, enfoque diferencial y respeto por los derechos fundamentales de los trabajadores.

PARÁGRAFO SEGUNDO. LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL podrá ajustar, actualizar o complementar los protocolos y medidas de prevención de riesgos laborales de acuerdo con las necesidades institucionales, los cambios normativos, los resultados de investigaciones de incidentes o accidentes, las recomendaciones de la ARL, las condiciones territoriales y la evolución de los proyectos o actividades institucionales.

CAPÍTULO XIII. LABORES RESTRINGIDAS O PROHIBIDAS PARA MENORES DE EDAD Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN ESPECIAL PARA PERSONAS GESTANTES O LACTANTES

ARTÍCULO 59. Labores restringidas o prohibidas para menores de edad y medidas de protección especial para personas gestantes o lactantes

LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL dará cumplimiento a las restricciones, prohibiciones y medidas de protección establecidas en la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo, el Código de Infancia y Adolescencia, los convenios internacionales ratificados por Colombia y las demás normas vigentes respecto del trabajo de adolescentes autorizados para trabajar, así como de las personas gestantes, lactantes o sujetas a medidas de protección reforzada.

Queda prohibida la vinculación de menores de dieciocho (18) años a actividades legalmente prohibidas, peligrosas, insalubres o que impliquen exposición a sustancias tóxicas, agentes nocivos, trabajos subterráneos, grandes esfuerzos físicos, riesgos para su salud, seguridad, moralidad o desarrollo integral, o interferencia con su educación, de conformidad con la legislación vigente.

LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL solo podrá vincular adolescentes autorizados para trabajar cuando exista autorización de la autoridad competente, consentimiento de sus representantes legales cuando corresponda, afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral, cumplimiento de la jornada máxima legal autorizada y verificación de que la actividad no afecta su salud, formación, dignidad, seguridad o desarrollo integral.

Las personas gestantes, lactantes o sujetas a medidas de protección reforzada no podrán ser asignadas a labores que impliquen riesgos incompatibles con su estado, esfuerzos físicos que puedan afectar su salud o la del nasciturus, exposición a sustancias peligrosas, trabajos subterráneos o actividades prohibidas por la ley, por recomendaciones médicas, por restricciones ocupacionales o por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Cuando se identifiquen riesgos para una persona gestante, lactante o sujeta a medidas de protección reforzada, LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL adoptará las medidas preventivas, ajustes razonables, reubicación temporal, modificación de funciones o adecuaciones laborales que resulten necesarias para proteger su salud, seguridad e integridad, sin desmejorar sus condiciones laborales ni afectar sus derechos.

PARÁGRAFO PRIMERO. Las medidas previstas en el presente artículo tienen naturaleza preventiva y protectora. En ningún caso podrán ser utilizadas para excluir, discriminar, limitar injustificadamente el acceso al empleo, afectar la permanencia, restringir oportunidades laborales o imponer cargas desfavorables a adolescentes autorizados para trabajar, personas gestantes, personas lactantes o trabajadores sujetos de especial protección constitucional.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La jornada, las actividades permitidas, las restricciones y las condiciones aplicables al trabajo de adolescentes autorizados para trabajar se regirán por la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo, el Código de Infancia y Adolescencia y las demás normas que regulen la materia.

PARÁGRAFO TERCERO. Cuando existan recomendaciones, restricciones o conceptos médicos u ocupacionales relacionados con embarazo, lactancia, discapacidad, salud o

condiciones especiales de protección, LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL los valorará dentro del marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, adoptando las medidas razonables, proporcionales y compatibles con la legislación vigente.

CAPÍTULO XIV. ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 60. Orden Jerárquico Institucional

La estructura jerárquica de LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL se encuentra definida en el organigrama institucional vigente, el cual forma parte integral de la organización administrativa y podrá ser actualizado conforme a las necesidades institucionales, sin que ello implique modificación del presente Reglamento.

Para efectos laborales, administrativos y disciplinarios, la autoridad se ejercerá de acuerdo con los niveles de dirección, coordinación, supervisión y liderazgo establecidos por LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL y comunicados oportunamente a los trabajadores.

PARÁGRAFO PRIMERO. Para efectos del procedimiento disciplinario, las competencias se distribuirán de la siguiente manera:

- a) El Área de Talento Humano recibirá los reportes, realizará la clasificación preliminar de la ruta aplicable, administrará el expediente, efectuará las comunicaciones y notificaciones, controlará los términos y actuará como secretaria técnica del Comité Disciplinario.
- b) El Área Jurídica brindará acompañamiento técnico y jurídico, verificará el cumplimiento de las garantías del debido proceso y orientará la valoración normativa de los hechos, sin que su intervención individual implique decisión sobre la responsabilidad del trabajador.
- c) El Comité Disciplinario conocerá la actuación, practicará y valorará las pruebas, escuchará al trabajador y adoptará la decisión de primera instancia respecto del archivo, absolución o imposición de sanciones disciplinarias.
- d) La Dirección Ejecutiva resolverá el recurso de apelación, siempre que no haya intervenido en la decisión inicial ni exista conflicto de interés.
- e) Cuando los hechos puedan configurar una justa causa para la terminación del contrato de trabajo, el Comité Disciplinario emitirá una recomendación motivada y la decisión laboral correspondiente será adoptada por la Dirección Ejecutiva, el representante legal o la persona que tenga formalmente delegada dicha competencia.

Ninguna persona podrá intervenir simultáneamente como denunciante, testigo, investigador, integrante decisor de primera instancia y autoridad de apelación dentro de la misma actuación.

Cuando los hechos estén relacionados con acoso laboral, acoso sexual laboral, violencias

basadas en género, discriminación, represalias, explotación, abuso o acoso sexual –PEAS/PSEA–, fraude, corrupción, conflicto de interés o faltas al Código de Conducta, la actuación se articulará con las rutas especiales previstas en este Reglamento, sin sustituir el procedimiento disciplinario cuando corresponda.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Las decisiones disciplinarias podrán ser revisadas por la instancia superior que determine la estructura organizacional vigente, garantizando el principio de doble instancia.

PARÁGRAFO TERCERO. Cuando la presunta falta sea atribuida a una persona que tenga competencia dentro del procedimiento disciplinario o exista conflicto de interés, LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL designará una instancia o funcionario diferente que garantice la imparcialidad del trámite.

PARÁGRAFO CUARTO. Todos los trabajadores deberán conocer y respetar la estructura jerárquica institucional, así como los canales de supervisión, coordinación y reporte definidos por LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL para el desarrollo de sus funciones.

CAPÍTULO XV OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 61. Obligaciones Especiales de la Corporación Opción Legal

Además de las obligaciones establecidas en la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo, el Sistema General de Riesgos Laborales y las demás normas aplicables, son obligaciones especiales de LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL:

- a) Cumplir y hacer cumplir las disposiciones legales, contractuales y reglamentarias aplicables a las relaciones laborales.
- b) Pagar oportunamente la remuneración, las prestaciones sociales, los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y las demás acreencias laborales a que haya lugar.
- c) Garantizar el respeto por la dignidad humana, la igualdad de oportunidades, la no discriminación y los derechos fundamentales de las personas vinculadas a la organización.
- d) Proporcionar a los trabajadores los elementos, equipos, herramientas y recursos necesarios para el adecuado desarrollo de sus funciones, de acuerdo con la naturaleza del cargo, las condiciones de ejecución de las labores y la normatividad aplicable.
- e) Implementar, mantener y mejorar continuamente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), promoviendo ambientes de trabajo seguros y saludables.
- f) Identificar, evaluar, controlar y gestionar los peligros y riesgos laborales, así como adoptar las medidas de prevención y protección necesarias para salvaguardar la vida, la

salud y la integridad de los trabajadores.

g) Garantizar la afiliación y el pago oportuno de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y al Sistema General de Riesgos Laborales.

h) Respetar y garantizar el derecho a la desconexión laboral, la intimidad, la privacidad y la protección de los datos personales de los trabajadores.

i) Promover actividades de formación, capacitación, inducción y reinducción relacionadas con el desempeño laboral, la seguridad y salud en el trabajo, la convivencia laboral, el uso de herramientas tecnológicas, la prevención de violencias, la protección de datos y los demás asuntos de interés institucional.

j) Implementar medidas para prevenir, atender e investigar situaciones de acoso laboral, acoso sexual, discriminación, violencia basada en género, explotación, abuso, represalias y demás conductas que afecten la dignidad humana o los derechos de las personas.

k) Mantener y divulgar mecanismos accesibles, seguros y confidenciales para la presentación de peticiones, quejas, denuncias, reclamos, reportes y solicitudes de protección.

l) Implementar y divulgar las políticas institucionales de ética, transparencia, prevención del fraude y la corrupción, conflictos de interés, protección de datos personales, salvaguarda y Protección contra la Explotación, el Abuso y el Acoso Sexual (PEAS/PSEA).

m) Proteger la confidencialidad de la información laboral, personal, médica y disciplinaria de los trabajadores, sin perjuicio de los deberes legales de reporte o suministro de información a las autoridades competentes.

n) Atender oportunamente las peticiones, solicitudes, quejas, reclamos, denuncias y reportes presentados por los trabajadores a través de los canales institucionales.

o) Facilitar la participación de los trabajadores en el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), el Comité de Convivencia Laboral y las demás instancias de participación previstas en la ley.

p) Otorgar los permisos, licencias, descansos y demás garantías laborales reconocidas por la Constitución Política, la ley y el presente Reglamento.

q) Adoptar medidas razonables para proteger a los trabajadores frente a los riesgos derivados del ejercicio de sus funciones, especialmente cuando las actividades se desarrollen en territorio, zonas de difícil acceso, contextos humanitarios o lugares que impliquen riesgos particulares para su seguridad o integridad.

r) Implementar los ajustes razonables que requieran los trabajadores con discapacidad para acceder, desarrollar y mantener su trabajo en igualdad de condiciones, incluyendo la eliminación de barreras físicas, comunicativas, tecnológicas, organizacionales y actitudinales, de acuerdo con las necesidades particulares y la legislación vigente.

s) Adoptar acciones orientadas a eliminar barreras de acceso, permanencia, formación y desarrollo laboral, especialmente respecto de personas con discapacidad, mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto armado, personas pertenecientes a grupos étnicos y demás poblaciones en condición de vulnerabilidad.

t) Atender con debida diligencia y, dentro del ámbito de sus competencias, las órdenes y medidas de protección expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo o el género y frente al presunto responsable.

u) Otorgar, en la medida de sus posibilidades, el derecho preferente de reubicación a las trabajadoras víctimas de violencia de pareja, violencia intrafamiliar o tentativa de feminicidio comprobada, así como a las demás personas víctimas de violencia de pareja o violencia intrafamiliar, sin desmejorar sus condiciones laborales y procurando proteger su vida e integridad.

v) Adoptar oportunamente las medidas de protección solicitadas por víctimas de presunto acoso sexual en el contexto laboral, dentro de los términos y condiciones previstos por la ley, sin que su implementación implique prejuzgamiento sobre la responsabilidad de la persona investigada.

w) Prevenir y abstenerse de realizar cualquier acto de represalia, discriminación, intimidación, censura, revictimización o afectación laboral injustificada contra quienes presenten quejas, denuncias o reportes, soliciten medidas de protección o participen de buena fe como testigos o colaboradores en una investigación.

x) Garantizar que las decisiones laborales relacionadas con selección, contratación, remuneración, asignación de funciones, formación, evaluación, promoción, traslado, permanencia y terminación se adopten con base en criterios objetivos, razonables, proporcionales y no discriminatorios.

y) Cumplir las demás obligaciones que le impongan la Constitución Política, la ley, los contratos de trabajo, las convenciones colectivas, pactos colectivos, laudos arbitrales, el presente Reglamento y las demás disposiciones aplicables.

PARÁGRAFO PRIMERO. Los ajustes razonables, reubicaciones y medidas de protección deberán evaluarse de manera individual, con participación de la persona interesada, preservando la confidencialidad de la información y evitando cualquier desmejora, discriminación o revictimización.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La adopción de una medida preventiva o de protección no constituye sanción disciplinaria ni implica una declaración anticipada sobre la responsabilidad de las personas involucradas.

PARÁGRAFO TERCERO. Las obligaciones previstas en este artículo se interpretarán de conformidad con la legislación laboral vigente, los principios de trabajo digno y decente, los estándares de seguridad y salud en el trabajo y las políticas institucionales aplicables.

ARTÍCULO 62. Obligaciones Especiales de los Trabajadores

Además de las obligaciones previstas en la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo, el contrato de trabajo y las demás disposiciones legales aplicables, son obligaciones especiales de los trabajadores de LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL:

- a) Cumplir las obligaciones derivadas de su contrato de trabajo, las disposiciones del presente Reglamento Interno de Trabajo, el Código de Conducta y las políticas institucionales vigentes.
 - b) Desempeñar sus funciones con diligencia, buena fe, lealtad, honestidad, profesionalismo y responsabilidad, procurando el cumplimiento de los objetivos institucionales.
 - c) Observar una conducta respetuosa hacia compañeros de trabajo, contratistas, proveedores, aliados, beneficiarios, comunidades atendidas y demás personas con quienes interactúe en desarrollo de sus funciones.
 - d) Proteger y utilizar adecuadamente los bienes, equipos, herramientas, recursos financieros, tecnológicos y demás activos puestos a su disposición para el cumplimiento de sus labores.
 - e) Guardar absoluta reserva sobre la información confidencial, estratégica, financiera, técnica, jurídica, personal o de cualquier otra naturaleza a la que tenga acceso con ocasión de sus funciones, aún después de terminada la relación laboral, salvo autorización legal o institucional.
 - f) Cumplir las disposiciones relacionadas con la protección de datos personales, la seguridad de la información y la gestión documental institucional.
 - g) Actuar conforme a los principios de transparencia, integridad, prevención del fraude, prevención de la corrupción y manejo adecuado de los conflictos de interés.
 - h) Informar oportunamente y de buena fe, a través de los canales institucionales, los hechos conocidos con ocasión del ejercicio de sus funciones respecto de los cuales existan motivos razonables para considerar que pueden constituir fraude, corrupción, conflicto de interés, acoso, discriminación, vulneración de derechos, incumplimiento normativo o irregularidades financieras, contables, presupuestales, documentales, de pagos, inventarios o uso de recursos.
- El trabajador no estará obligado a investigar los hechos, obtener certeza sobre su ocurrencia ni establecer responsabilidades antes de presentar el reporte.
- i) Cumplir las normas, procedimientos y medidas establecidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), procurando el cuidado integral de su salud y la de las demás personas que puedan verse afectadas por sus actuaciones.

- j) Reportar oportunamente incidentes, accidentes de trabajo, enfermedades laborales, condiciones inseguras, actos inseguros o cualquier situación que pueda representar un riesgo para la seguridad y salud de las personas.
- k) Participar en las actividades de capacitación, formación, inducción, reinducción, entrenamiento, prevención y promoción convocadas por LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL cuando estas resulten obligatorias o estén relacionadas con sus funciones.
- l) Cumplir las medidas institucionales orientadas a prevenir el acoso laboral, el acoso sexual, la discriminación, las violencias basadas en género, las represalias y cualquier conducta que afecte la dignidad humana o la convivencia laboral.
- m) Conocer, cumplir y promover las políticas institucionales de Protección contra la Explotación, el Abuso y el Acoso Sexual (PEAS/PSEA), salvaguarda y protección de poblaciones vulnerables.
- n) Informar oportunamente, a través de los canales institucionales establecidos, cualquier situación de la que tenga conocimiento y que pueda constituir explotación, abuso o acoso sexual, violencia basada en género, discriminación, vulneración de derechos o cualquier riesgo para las personas atendidas por la organización.
- o) Respetar los principios humanitarios, los derechos humanos y los enfoques diferenciales aplicables a los programas, proyectos y actividades desarrolladas por LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL.
- p) Cumplir las instrucciones legítimas impartidas por sus superiores jerárquicos en relación con la ejecución de sus funciones y responsabilidades.
- q) Mantener actualizada la información personal, de contacto y demás datos requeridos para el desarrollo de la relación laboral y el cumplimiento de las obligaciones legales de LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL.
- r) Informar oportunamente las ausencias al trabajo, incapacidades médicas, licencias, permisos o cualquier circunstancia que impida la prestación normal del servicio.
- s) Cumplir las demás obligaciones que le impongan la Constitución Política, la ley, el contrato de trabajo, el presente Reglamento Interno de Trabajo, el Código de Conducta y las políticas institucionales vigentes.

PARÁGRAFO PRIMERO. Los trabajadores deberán actuar en todo momento de manera coherente con los valores institucionales, los principios de integridad, respeto, transparencia, responsabilidad y protección de las personas promovidos por LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el presente artículo podrá dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias, de conformidad con la

ley, el presente Reglamento y el procedimiento disciplinario aplicable, garantizando en todo caso el debido proceso y el derecho de defensa.

ARTÍCULO 63. Prohibiciones Especiales para la Corporación Opción Legal

LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL, sus representantes, directivos, coordinadores, supervisores y cualquier persona que ejerza funciones de dirección o subordinación laboral deberán abstenerse de:

- a) Ejecutar actos que vulneren la dignidad humana, la intimidad, la honra, la libertad, la igualdad o cualquier derecho fundamental de los trabajadores.
- b) Realizar, promover, tolerar, facilitar o encubrir conductas constitutivas de acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género, discriminación, hostigamiento, intimidación, represalias o cualquier otra forma de violencia en el entorno laboral.
- c) Adoptar decisiones laborales basadas en criterios discriminatorios relacionados con sexo, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, estado civil, edad, origen nacional o étnico, discapacidad, condición social, religión, opinión política o cualquier otra condición protegida por la Constitución y la ley.
- d) Ejercer represalias, directa o indirectamente, contra trabajadores que presenten peticiones, quejas, reclamos, denuncias, participen como testigos o colaboren en investigaciones internas o externas.
- e) Solicitar o exigir a los trabajadores la realización de actividades contrarias a la ley, a los principios éticos institucionales o a las políticas internas de LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL.
- f) Retener, compensar o efectuar descuentos sobre salarios, prestaciones sociales o demás acreencias laborales por fuera de los casos autorizados por la ley.
- g) Exigir o permitir la ejecución de labores en condiciones que representen un riesgo grave para la vida, salud o integridad de los trabajadores sin la adopción de las medidas preventivas y de protección correspondientes.
- h) Obstaculizar o impedir la participación de los trabajadores en actividades relacionadas con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), el Comité de Convivencia Laboral o cualquier otra instancia de participación prevista en la ley.
- i) Divulgar, utilizar o tratar indebidamente información personal, médica, disciplinaria, financiera o cualquier información confidencial de los trabajadores, salvo autorización legal o judicial.
- j) Impedir, restringir o afectar injustificadamente el ejercicio de los permisos, licencias,

descansos, vacaciones, derechos de asociación, participación o cualquier otro derecho reconocido por la Constitución, la ley o el presente Reglamento.

k) Desconocer el derecho a la desconexión laboral por fuera de las excepciones legalmente previstas.

l) Realizar actos de explotación, abuso o acoso sexual, o incumplir las obligaciones de prevención, protección, reporte e investigación previstas en las políticas institucionales de Protección contra la Explotación, el Abuso y el Acoso Sexual (PEAS/PSEA).

m) Utilizar la posición jerárquica, autoridad o influencia derivada del cargo para obtener beneficios personales indebidos o para afectar los derechos de trabajadores, beneficiarios, contratistas, proveedores o terceros.

n) Incumplir las obligaciones legales, reglamentarias o institucionales relacionadas con la prevención del fraude, la corrupción, los conflictos de interés, la protección de datos personales, la salvaguarda o la rendición de cuentas.

o) Ejecutar cualquier conducta expresamente prohibida por la Constitución Política, la legislación laboral vigente o las políticas institucionales de LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL.

p) Imponer, promover, tolerar, facilitar o beneficiarse del trabajo forzoso u obligatorio en cualquiera de sus formas. Se entenderá por trabajo forzoso u obligatorio todo trabajo o servicio exigido a una persona bajo amenaza, coacción, intimidación, restricción indebida de su libertad, retención de documentos, endeudamiento, sanción ilegítima o cualquier otro medio que anule o limite su consentimiento libre y voluntario, sin perjuicio de las excepciones expresamente previstas por la ley.

PARÁGRAFO PRIMERO. Ningún trabajador podrá ser objeto de trato desfavorable, represalias o afectaciones laborales por presentar de buena fe denuncias, solicitudes, peticiones o quejas relacionadas con el cumplimiento de la ley, el presente Reglamento o las políticas institucionales.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Quienes tengan asignadas funciones de dirección, coordinación o supervisión deberán, dentro del ámbito de sus competencias, promover y verificar el cumplimiento de las políticas institucionales en los equipos a su cargo, brindar las orientaciones correspondientes y reportar oportunamente los posibles incumplimientos. Esta obligación no implica responsabilidad automática por las actuaciones de otras personas.

PARÁGRAFO TERCERO. Las actuaciones de LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL deberán desarrollarse con observancia de los principios de legalidad, igualdad, razonabilidad, proporcionalidad, buena fe, debido proceso, confidencialidad y respeto por los derechos humanos.

ARTÍCULO 64. Prohibiciones Especiales para los Trabajadores

Además de las prohibiciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones legales aplicables, los trabajadores de LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL deberán abstenerse de:

a) Utilizar indebidamente los bienes, recursos financieros, equipos, herramientas, sistemas de información, cuentas institucionales, tarjetas corporativas, plataformas de pago o cualquier otro activo o medio de pago de LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL para fines distintos a los autorizados. En particular, queda prohibido realizar gastos personales, compartir claves o mecanismos de autenticación, permitir su uso por personas no autorizadas, fraccionar operaciones para evadir controles u omitir injustificadamente la presentación de los soportes requeridos.

b) Sustraer, apropiarse, destruir, ocultar, alterar o utilizar indebidamente bienes, documentos, recursos o información pertenecientes a LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL o a terceros relacionados con su actividad.

c) Revelar, divulgar, compartir, utilizar o permitir el acceso no autorizado a información confidencial, reservada o protegida de la organización, de los trabajadores, contratistas, proveedores, beneficiarios, donantes, aliados o comunidades atendidas.

d) Suministrar información falsa, incompleta o engañosa a LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL, a autoridades, donantes, organismos de control, auditores o terceros relacionados con la actividad institucional.

e) Incurrir en conductas constitutivas de fraude, corrupción, soborno, apropiación indebida de recursos, falsificación documental, conflicto de interés no revelado o cualquier otra conducta que comprometa la integridad institucional.

f) Solicitar, recibir, ofrecer, entregar o prometer beneficios, dádivas, favores o ventajas indebidas relacionadas con el ejercicio de sus funciones.

g) Realizar actos de discriminación, exclusión, hostigamiento, intimidación, maltrato, violencia física, psicológica, económica, patrimonial o verbal, así como cualquier trato desigual o desfavorable por razones de sexo, género, identidad o expresión de género, orientación sexual, estado civil, situación familiar, origen étnico o nacional, discapacidad, edad, religión, opinión política o cualquier otra condición protegida por la Constitución Política y la ley.

h) Ejecutar conductas constitutivas de acoso laboral, de conformidad con la Ley 1010 de 2006 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.

i) Ejecutar conductas constitutivas de acoso sexual en el contexto laboral, de conformidad con la Ley 2365 de 2024 y las demás normas aplicables.

j) Realizar, promover, facilitar, tolerar, encubrir u omitir el deber de reporte frente a

situaciones de explotación, abuso o acoso sexual, de conformidad con las políticas institucionales de Protección contra la Explotación, el Abuso y el Acoso Sexual (PEAS/PSEA).

k) Ejercer represalias, amenazas, intimidaciones, afectaciones laborales, exclusiones, restricciones injustificadas o cualquier trato desfavorable contra personas que presenten denuncias, quejas, solicitudes o participen como testigos o colaboradores en investigaciones internas o externas.

l) Utilizar la posición jerárquica, autoridad, supervisión, coordinación, evaluación, funciones o influencia derivada del cargo para obtener beneficios personales indebidos o favorecer intereses particulares propios o de terceros, incluyendo favores o conductas de naturaleza afectiva o sexual.

m) Realizar actos de revictimización, culpabilización, descrédito, exposición innecesaria, presión, estigmatización o cualquier trato irrespetuoso frente a personas que hayan informado o denunciado situaciones de acoso, discriminación, violencia o vulneración de derechos.

n) Presentarse al trabajo o permanecer en él bajo los efectos del alcohol, sustancias psicoactivas no autorizadas o cualquier condición que comprometa la seguridad, la salud o el adecuado desempeño de sus funciones.

o) Incumplir las normas, procedimientos, protocolos e instrucciones adoptadas por LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo cuando ello genere o pueda generar riesgos para las personas o la organización.

p) Negarse injustificadamente a utilizar los elementos de protección personal requeridos para el desarrollo seguro de sus actividades.

q) Omitir el reporte de accidentes de trabajo, incidentes, enfermedades laborales, condiciones inseguras o situaciones de riesgo de las que tenga conocimiento.

r) Alterar, ocultar, destruir o falsificar registros, investigaciones, reportes o documentos relacionados con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

s) Presentar certificados médicos, incapacidades, soportes o cualquier documento falso, adulterado o fraudulento.

t) Portar armas en los lugares de trabajo o durante el desarrollo de actividades institucionales, salvo autorización legal expresa o cuando ello haga parte de las funciones asignadas.

u) Realizar actividades particulares, comerciales o de cualquier otra naturaleza ajenas a sus funciones durante la jornada laboral, cuando afecten el cumplimiento de sus responsabilidades o comprometan los intereses institucionales.

v) Difundir deliberadamente información falsa o manipulada relacionada con LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL cuando la conducta tenga relación con el trabajo y ocasione o genere un riesgo serio y objetivamente verificable para las personas, los proyectos o la organización. Esta prohibición no comprende opiniones, críticas, reclamaciones, denuncias o reportes formulados de buena fe.

w) Incurrir, con dolo o culpa grave, en conductas directamente relacionadas con sus funciones que ocasionen una afectación sustancial y demostrable a la seguridad de las personas, la integridad de los recursos, la transparencia o el cumplimiento de obligaciones legales o contractuales de LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL.

x) Realizar actos u omisiones que vulneren los principios humanitarios de humanidad, imparcialidad, neutralidad e independencia, o que comprometan la confianza, legitimidad, aceptación, acceso humanitario, seguridad institucional o la adecuada atención de las personas, comunidades y poblaciones participantes en los programas, proyectos o actividades desarrolladas por LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL.

y) Utilizar la representación institucional, los recursos, la información, la posición o las actividades desarrolladas por LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL para promover, respaldar o favorecer intereses políticos, electorales, partidistas, económicos, religiosos o personales incompatibles con los principios humanitarios, la neutralidad institucional o las obligaciones asumidas frente a financiadores, aliados y comunidades.

z) Realizar conductas que impliquen abuso de poder, aprovechamiento de situaciones de vulnerabilidad, explotación, manipulación, coerción o afectación de los derechos de beneficiarios, participantes, comunidades atendidas o personas sujetas de protección en el marco de las actividades institucionales.

aa) Incumplir deliberadamente las medidas de protección, salvaguarda, prevención de violencias, protección de la niñez, PEAS/PSEA o los protocolos institucionales destinados a proteger a trabajadores, beneficiarios, comunidades o grupos de interés.

ab) Incurrir en conductas expresamente prohibidas por la ley, el contrato de trabajo o el presente Reglamento. Las obligaciones contenidas en códigos, políticas, manuales, protocolos o procedimientos institucionales solamente podrán tener consecuencias disciplinarias cuando sean aplicables al cargo, hayan sido debidamente divulgadas, guarden relación con las funciones y la conducta sancionable se encuentre prevista en una fuente legalmente admisible.

PARÁGRAFO PRIMERO. Las conductas previstas en el presente artículo podrán dar lugar a la imposición de medidas disciplinarias o a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, según la gravedad de los hechos, previa observancia del debido proceso, el derecho de defensa y contradicción.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Se prohíbe cualquier forma de represalia, amenaza, intimidación, afectación laboral, discriminación, exclusión o trato desfavorable contra quienes, de buena fe, presenten denuncias, formulen quejas, participen como testigos, aporten

información, ejerzan sus derechos laborales o colaboren en investigaciones relacionadas con posibles incumplimientos legales o institucionales.

PARÁGRAFO TERCERO. La valoración de la gravedad de la conducta tendrá en cuenta, entre otros aspectos, la naturaleza de la falta, la afectación ocasionada, la existencia de reincidencia, el nivel de responsabilidad del trabajador, la intencionalidad, la existencia de abuso de poder o de relaciones asimétricas, el riesgo generado para las personas, la organización o las comunidades atendidas, la afectación a los principios humanitarios y los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

PARÁGRAFO CUARTO. Los trabajadores vinculados a programas, proyectos o actividades financiadas por organismos de cooperación internacional, entidades humanitarias o donantes nacionales e internacionales deberán observar adicionalmente los estándares de conducta, protección, salvaguarda, rendición de cuentas, PEAS/PSEA, prevención de violencias basadas en género y principios humanitarios exigidos por dichos financiadores, en la medida en que resulten compatibles con la legislación colombiana y hayan sido debidamente divulgados por LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL.

CAPÍTULO XVI. PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 65. Prescripciones de Orden y Funcionamiento Institucional

Con el fin de garantizar la adecuada organización del trabajo, la continuidad operativa, la trazabilidad de los procesos, la correcta ejecución de los proyectos y el cumplimiento de los compromisos institucionales, los trabajadores de LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL deberán observar las siguientes prescripciones de orden y funcionamiento institucional:

- a) Cumplir los horarios, jornadas, cronogramas, turnos, planes de trabajo y demás disposiciones relacionadas con la organización del servicio, de acuerdo con la naturaleza del cargo, la modalidad de trabajo y las necesidades institucionales.
- b) Cumplir los mecanismos de registro, reporte, seguimiento, control de asistencia, disponibilidad o avance de actividades que LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL defina para cada cargo, proyecto, sede, modalidad de trabajo o actividad institucional.
- c) Informar oportunamente al jefe inmediato y al Área de Talento Humano cualquier ausencia, retraso, incapacidad, permiso, licencia, novedad o circunstancia que pueda afectar el cumplimiento normal de sus funciones o la continuidad de las actividades a su cargo.
- d) Mantener actualizada la información personal, familiar, bancaria, de seguridad social, dirección de residencia, teléfono, correo electrónico y demás datos requeridos para la adecuada administración de la relación laboral y el cumplimiento de las obligaciones legales de LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL.

- e) Asistir y participar en las reuniones, capacitaciones, procesos de inducción, reinducción, entrenamientos, espacios de coordinación, seguimiento y demás actividades institucionales de carácter obligatorio o directamente relacionadas con el desarrollo de sus funciones.
- f) Presentar de manera oportuna, completa y veraz los informes, reportes, productos, soportes, actas, evidencias y demás documentos requeridos para el seguimiento técnico, administrativo, financiero, contractual o programático de los proyectos y actividades institucionales.
- g) Cumplir los procedimientos, manuales, instructivos, formatos, rutas y lineamientos administrativos, financieros, operativos, programáticos, jurídicos, de monitoreo, evaluación y rendición de cuentas establecidos por LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL.
- h) Utilizar adecuadamente los sistemas de información, plataformas tecnológicas, correos institucionales, aplicaciones, herramientas digitales y demás recursos tecnológicos suministrados para el ejercicio de sus funciones.
- i) Mantener organizados, actualizados y disponibles los documentos, soportes, registros físicos o electrónicos y archivos asociados a las actividades bajo su responsabilidad, de conformidad con los procedimientos institucionales y los requerimientos de auditoría, seguimiento, supervisión y rendición de cuentas.
- j) Observar el conducto regular definido por LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL para la presentación de solicitudes, requerimientos, reportes, consultas, novedades, alertas, quejas o situaciones relacionadas con el desarrollo de sus actividades laborales.
- k) Informar oportunamente cualquier situación que pueda afectar el cumplimiento de actividades, productos, cronogramas, compromisos contractuales, metas, indicadores, obligaciones con financiadores, continuidad operativa o responsabilidades asignadas, con el fin de facilitar la adopción de medidas de prevención, ajuste, seguimiento o apoyo institucional.
- l) Utilizar adecuadamente, conservar y devolver los bienes, equipos, herramientas, mobiliario, vehículos, dispositivos tecnológicos, licencias de software, documentos, credenciales y demás recursos entregados para el cumplimiento de sus funciones; reportar oportunamente cualquier daño, pérdida, falla, deterioro o novedad; facilitar las verificaciones e inventarios; y abstenerse de prestarlos, venderlos, trasladarlos, cederlos o disponer de ellos sin autorización de LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL.
- m) Utilizar los recursos económicos, anticipos, fondos, cajas menores, viáticos, apoyos logísticos y demás recursos administrados en ejercicio de sus funciones exclusivamente para los fines autorizados, efectuando su legalización, devolución o cierre dentro de los términos y procedimientos establecidos por LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL.
- n) Facilitar y colaborar con los procesos de auditoría, monitoreo, evaluación, seguimiento,

control interno, supervisión, rendición de cuentas, revisión de soportes, investigaciones internas y demás actividades de verificación institucional.

o) Cumplir los lineamientos, protocolos y medidas definidos para el desarrollo de actividades en terreno, desplazamientos, visitas de campo, eventos institucionales, actividades comunitarias o actuaciones con beneficiarios, participantes, comunidades, aliados o grupos de interés.

p) Observar las medidas, protocolos y lineamientos de Seguridad y Salud en el Trabajo aplicables a las actividades a su cargo, reportar oportunamente condiciones inseguras, incidentes, accidentes, riesgos o novedades que puedan afectar su salud, la de otras personas o la continuidad de la operación, y utilizar adecuadamente los elementos de protección, herramientas o recursos suministrados cuando la naturaleza de la actividad así lo requiera.

q) Mantener un trato respetuoso, profesional y libre de expresiones discriminatorias, sexistas, humillantes, intimidatorias o sexualizadas en los espacios laborales, institucionales, comunitarios, virtuales o de relacionamiento con terceros, evitando comentarios, bromas, imágenes, gestos, insinuaciones o chistes con contenido sexual explícito, ofensivo o contrario a la dignidad de las personas.

r) Observar en todas las actividades institucionales, reuniones, capacitaciones, desplazamientos, comunicaciones, eventos, espacios comunitarios y canales digitales un comportamiento acorde con el enfoque de género, la igualdad, la no discriminación, el respeto por la diversidad y la prevención de violencias basadas en género.

s) Proteger la información institucional, laboral, financiera, contractual, técnica, comunitaria, personal, sensible o reservada a la que tenga acceso en razón de sus funciones, utilizando dicha información únicamente para fines autorizados y de conformidad con los procedimientos de gestión documental, seguridad de la información y protección de datos personales.

t) Adoptar medidas razonables de cuidado en el manejo de documentos, bases de datos, listados de asistencia, historias, testimonios, soportes, registros fotográficos, piezas de comunicación, informes, correos, archivos físicos o digitales y demás información relacionada con trabajadores, contratistas, beneficiarios, comunidades, aliados, financiadores, proveedores o terceros.

u) Usar los canales institucionales de comunicación de manera respetuosa, segura y adecuada, evitando la circulación no autorizada de información, imágenes, datos personales, rumores, mensajes ofensivos, contenidos discriminatorios, material sexual explícito o cualquier comunicación que pueda afectar la dignidad de las personas, la convivencia laboral, la seguridad de la información o la confianza institucional.

v) Abstenerse de destinar la jornada laboral, los espacios de trabajo, las reuniones institucionales, los canales oficiales de comunicación, los recursos tecnológicos, las bases de datos, los grupos institucionales o cualquier otro recurso de LA CORPORACIÓN

OPCIÓN LEGAL para la organización, promoción, recaudo, coordinación o logística de actividades sociales, recreativas, comerciales, fiestas, salidas, colectas, rifas o eventos de carácter privado o no institucional, salvo autorización expresa.

w) Las actividades sociales, recreativas o privadas organizadas por trabajadores fuera de la jornada laboral no podrán presentarse como actividades oficiales, patrocinadas, avaladas o promovidas por LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL, ni podrán hacer uso del nombre, imagen, logos, correos, instalaciones, bienes, recursos, bases de datos o canales institucionales sin autorización previa y expresa.

x) En ningún caso la participación en actividades privadas o no institucionales podrá ser impuesta, condicionada, presionada o asociada al ejercicio de funciones, relaciones jerárquicas, evaluaciones de desempeño, integración laboral, permanencia en equipos de trabajo o acceso a oportunidades institucionales.

PARÁGRAFO PRIMERO. Las prescripciones contenidas en este artículo tienen carácter organizacional y operativo. Su finalidad es garantizar la trazabilidad, continuidad, eficiencia, transparencia y adecuada ejecución de los procesos institucionales, sin desconocer los derechos, la dignidad, el bienestar, la salud física y mental ni las garantías laborales de los trabajadores.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El incumplimiento injustificado de las presentes prescripciones podrá ser valorado disciplinariamente de conformidad con la gravedad de los hechos, las circunstancias particulares del caso, el nivel de afectación generado y el procedimiento disciplinario establecido en el presente Reglamento, garantizando en todo caso el debido proceso, el derecho de defensa y contradicción.

PARÁGRAFO TERCERO. La aplicación de estas prescripciones deberá realizarse con criterios de razonabilidad, proporcionalidad, buena fe, confianza legítima, enfoque de cuidado y respeto por la dignidad humana, evitando interpretaciones abusivas, restrictivas o contrarias al trabajo decente.

CAPÍTULO XVII. JUSTAS CAUSAS PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 66. Justas Causas para la Terminación del Contrato de Trabajo

LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL y el trabajador podrán dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo cuando se configure alguna de las justas causas previstas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en las demás normas laborales aplicables, en el contrato de trabajo y en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

También podrán constituir justa causa para la terminación del contrato de trabajo las

faltas graves previstas en el presente Reglamento, siempre que la conducta sea valorada de manera individual, atendiendo su gravedad, las circunstancias particulares del caso, el nivel de afectación generado y los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

Cuando la terminación del contrato de trabajo se fundamente en una conducta atribuible al trabajador, LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL deberá garantizar el debido proceso, el derecho de defensa y contradicción, la comunicación clara de los hechos y la oportunidad de presentar descargos, de conformidad con el procedimiento previsto en este Reglamento.

PARÁGRAFO PRIMERO. La existencia de una falta grave no implica, por sí sola, la terminación automática del contrato de trabajo. En cada caso deberá analizarse la gravedad real de la conducta, el impacto generado, la intencionalidad, la reiteración, el cargo desempeñado, el riesgo ocasionado y la proporcionalidad de la medida.

ARTÍCULO 67. Faltas Graves

Sin perjuicio de las justas causas previstas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en las demás normas laborales aplicables, en el contrato de trabajo y en el presente Reglamento Interno de Trabajo, constituyen faltas graves aquellas conductas que impliquen un incumplimiento grave de las obligaciones legales, contractuales, reglamentarias, éticas, administrativas, financieras, operativas, de seguridad, protección, convivencia o integridad institucional, y que afecten o puedan afectar de manera significativa la confianza, la transparencia, la seguridad, la reputación, la continuidad operativa, los recursos institucionales, los fines misionales o los derechos de otras personas.

En particular, podrán constituir faltas graves las siguientes conductas:

- a) El incumplimiento grave o reiterado de las obligaciones, prohibiciones, prescripciones de orden, políticas, procedimientos, manuales, protocolos, códigos o lineamientos institucionales aplicables al cargo, proyecto, actividad o modalidad de trabajo.
- b) El incumplimiento del Código de Conducta o de las políticas institucionales relacionadas con ética, integridad, transparencia, prevención del fraude y la corrupción, conflicto de intereses, salvaguarda, protección de datos personales, seguridad de la información, convivencia laboral, PEAS/PSEA, prevención del acoso laboral, prevención del acoso sexual, prevención de violencias basadas en género, protección de derechos o rendición de cuentas.
- c) Incurrir en conductas de acoso laboral, maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento laboral, inequidad, desprotección, hostigamiento, intimidación, trato humillante, trato degradante o cualquier otra conducta que afecte la dignidad, la integridad física o psicológica, la libertad, la intimidad, la igualdad, la convivencia laboral o los derechos fundamentales de las personas.
- d) Realizar actos de acoso sexual, persecución, hostigamiento, asedio, presión,

insinuación, solicitud, contacto, acercamiento, mensaje, gesto, comentario, broma, imagen, audio, video, contenido sexual explícito, sexista, intimidatorio, humillante, discriminatorio u ofensivo, cuando afecte la dignidad, intimidad, libertad, integridad, tranquilidad, seguridad o derechos de otra persona en el contexto laboral o institucional.

e) Condicionar, insinuar o asociar oportunidades laborales, permanencia en el cargo, renovación contractual, evaluación de desempeño, asignación de funciones, viajes, beneficios, permisos, capacitaciones, ascensos, participación en proyectos o cualquier decisión laboral a la aceptación de conductas, favores, encuentros, comunicaciones o interacciones de naturaleza sexual, afectiva o personal.

f) Aprovechar una posición de autoridad, coordinación, supervisión, liderazgo, influencia, dependencia jerárquica, contractual, territorial, comunitaria o institucional para ejercer presión, intimidación, abuso de poder, acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género, discriminación o afectación de derechos.

g) Adoptar represalias, amenazas, presiones, exclusiones, afectaciones laborales, cambios injustificados, tratos desfavorables, revictimización, exposición indebida, desacreditación, intimidación o cualquier conducta contra víctimas, testigos, denunciantes o personas que presenten quejas, reportes, solicitudes de protección o colaboren de buena fe en investigaciones internas o externas.

h) Omitir injustificadamente el reporte oportuno o, cuando corresponda a las funciones asignadas, el traslado, la activación de rutas, la adopción de medidas de protección o la gestión institucional frente a hechos conocidos que puedan constituir acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género, explotación, abuso, discriminación, fraude, corrupción, conflicto de interés, vulneración de derechos, irregularidades financieras, contables, presupuestales, documentales, de pagos, inventarios o uso de recursos, o una afectación grave a la operación institucional; especialmente cuando quien incurra en la omisión tenga funciones de dirección, coordinación, supervisión, Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo, convivencia laboral, atención de quejas, administración de recursos o gestión de equipos.

El deber de reporte no implica la obligación de investigar los hechos, obtener certeza sobre su ocurrencia ni establecer responsabilidades antes de comunicarlos por los canales institucionales correspondientes.

i) Obstaculizar, dilatar, interferir, manipular, ocultar información, destruir pruebas, inducir a error, presionar testigos o impedir el trámite adecuado de una queja, reporte, investigación o actuación relacionada con acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género, PEAS/PSEA, discriminación, fraude, corrupción o cualquier incumplimiento institucional relevante.

j) Incurrir, facilitar, tolerar, encubrir u omitir injustificadamente el reporte de conductas de explotación, abuso o acoso sexual, especialmente frente a beneficiarios, participantes, comunidades, personas en situación de vulnerabilidad, trabajadores, contratistas, aliados, proveedores o terceros relacionados con actividades institucionales.

k) Realizar actos de fraude, corrupción, soborno, falsificación documental, ocultamiento de información, alteración de soportes, legalización de gastos inexistentes, presentación deliberada de soportes falsos, duplicados o que no correspondan a la realidad, apropiación, desviación o uso indebido de recursos institucionales o de recursos entregados para la ejecución de actividades o proyectos.

l) Solicitar, aceptar, ofrecer o recibir dinero, comisiones, préstamos, dádivas, favores, beneficios, regalos o ventajas indebidas provenientes de proveedores, contratistas, beneficiarios, participantes, comunidades, aliados, financiadores o terceros, aprovechando el cargo, la función o la posición ejercida dentro de LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL.

m) Utilizar indebidamente recursos, bienes, equipos, vehículos, herramientas, sistemas de información, correos, bases de datos, canales institucionales, documentos, imagen, nombre o representación de LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL para fines personales, comerciales, políticos, religiosos, privados o no autorizados.

n) Organizar, promover, recaudar, coordinar o desarrollar logística de actividades privadas, fiestas, salidas, colectas, rifas, ventas o eventos no institucionales durante la jornada laboral o mediante el uso no autorizado de canales, recursos, bases de datos, espacios, nombre o imagen de LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL, cuando ello afecte la operación, la convivencia, la confianza institucional o implique presión directa o indirecta para la participación de otros trabajadores.

o) Divulgar, usar, alterar, sustraer, destruir, ocultar o permitir el acceso no autorizado a información institucional, laboral, financiera, contractual, técnica, comunitaria, personal, sensible, reservada o confidencial de LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL, de sus trabajadores, contratistas, beneficiarios, comunidades, aliados, financiadores, proveedores o terceros.

p) Usar sin autorización imágenes, testimonios, datos personales, historias de vida, registros fotográficos, listados, bases de datos o información de beneficiarios, participantes, comunidades o grupos de especial protección constitucional, en contravía de la ley, las autorizaciones otorgadas o las políticas institucionales aplicables.

q) Utilizar el cargo, la posición institucional, los recursos, los espacios laborales, los canales de comunicación, la imagen, el nombre, los proyectos o la representación de LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL para realizar proselitismo político, electoral, partidista o religioso, promover candidaturas, campañas, movimientos, partidos, colectas, propaganda o actividades de participación política no autorizadas o incompatibles con los principios de neutralidad, independencia, imparcialidad y con los fines institucionales.

r) Presionar, inducir, condicionar, coaccionar o afectar directa o indirectamente a trabajadores, contratistas, beneficiarios, comunidades o terceros para que participen o se abstengan de participar en actividades políticas, electorales, partidistas, sindicales, religiosas o asociativas, sin perjuicio del respeto por los derechos constitucionales que

cada persona ejerza de manera libre, individual y fuera del uso indebido de la representación o recursos institucionales.

s) Vulnerar gravemente los principios humanitarios de humanidad, imparcialidad, neutralidad e independencia, así como realizar cualquier conducta que afecte la confianza, seguridad, aceptación comunitaria, acceso territorial, independencia, transparencia o legitimidad de LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL en el desarrollo de programas, proyectos o actividades sociales o humanitarias.

t) Incumplir gravemente los protocolos, lineamientos o medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, seguridad en terreno, desplazamientos, visitas de campo, actividades comunitarias o manejo de riesgos, cuando dicho incumplimiento genere o pueda generar afectación relevante para la salud, seguridad, integridad o continuidad de la operación.

u) Afectar de manera grave, intencional o reiterada el cumplimiento de funciones, productos, metas, cronogramas, compromisos contractuales, obligaciones con financiadores, procesos administrativos, financieros, técnicos, jurídicos, de monitoreo, evaluación, auditoría, rendición de cuentas o cierre de proyectos.

v) Utilizar el cargo, autoridad, influencia, relación jerárquica, rol de coordinación, supervisión o representación institucional para obtener beneficios personales o de terceros, presionar decisiones, condicionar oportunidades, afectar derechos o favorecer intereses ajenos a los fines de LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL.

w) Cometer actos u omisiones que generen una pérdida grave de confianza, afecten sustancialmente la buena fe contractual, comprometan la seguridad de las personas, la integridad de los recursos, la reputación institucional, la relación con comunidades, aliados o financiadores, o resulten incompatibles con la permanencia en LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL.

x) Incurrir en actos, decisiones, comentarios, exclusiones, restricciones, burlas, tratos diferenciados injustificados o cualquier conducta discriminatoria que afecte la dignidad, igualdad, participación, permanencia, desarrollo laboral, acceso a oportunidades, condiciones de trabajo o derechos de una persona por razones de sexo, género, identidad de género, expresión de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, embarazo, responsabilidades familiares o de cuidado, origen étnico, nacionalidad, situación migratoria, condición socioeconómica, religión, opinión política, afiliación o no afiliación sindical, o cualquier otra condición protegida por la Constitución, la ley o las políticas institucionales.

También constituirá falta grave el desconocimiento deliberado, reiterado o humillante del nombre identitario, identidad de género, expresión de género o pronombres utilizados por una persona en los espacios laborales, institucionales, comunitarios o digitales, cuando dicha conducta tenga un efecto discriminatorio, intimidatorio, degradante, excluyente o contrario a la dignidad humana, sin perjuicio del uso del nombre legal cuando sea estrictamente necesario para trámites administrativos, contractuales, contables, de seguridad social o legales.

PARÁGRAFO PRIMERO. La calificación de una conducta como falta grave deberá realizarse atendiendo las circunstancias particulares del caso, la naturaleza de la conducta, el nivel de afectación generado o potencial, la intencionalidad, la reiteración, el cargo desempeñado, el grado de responsabilidad, la existencia de relaciones de poder, el riesgo causado a las personas, a la organización o a las comunidades atendidas, y los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

PARÁGRAFO SEGUNDO. En la valoración de conductas relacionadas con acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género, discriminación, PEAS/PSEA o represalias, LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL deberá aplicar criterios de dignidad humana, confidencialidad, no revictimización, imparcialidad, enfoque de género, debido proceso, razonabilidad y proporcionalidad.

PARÁGRAFO TERCERO. La configuración de una falta grave no implica necesariamente la terminación automática del contrato de trabajo. Según la gravedad real de los hechos y previa garantía del debido proceso, LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL podrá adoptar las medidas disciplinarias o laborales que resulten proporcionales y procedentes de conformidad con la ley y el presente Reglamento.

PARÁGRAFO CUARTO. En todos los casos se garantizará el debido proceso, el derecho de defensa y contradicción, la presunción de buena fe, la imparcialidad, la confidencialidad cuando corresponda y la valoración individual de los hechos.

ARTÍCULO 68. Principio de Inmediatez y Terminación con Justa Causa

LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL garantizará que las decisiones relacionadas con la imposición de sanciones disciplinarias o la terminación del contrato de trabajo con justa causa se adopten dentro de un término razonable y mantengan una relación temporal de cercanía con la ocurrencia de los hechos o con el momento en que estos hayan sido conocidos por la organización, de conformidad con el principio de inmediatez reconocido por la jurisprudencia laboral.

La terminación del contrato de trabajo con justa causa deberá fundamentarse en hechos verificables y en alguna de las causales previstas en la ley, el contrato de trabajo o el presente Reglamento cuando legalmente corresponda.

La decisión deberá ser comunicada al trabajador de manera clara, expresa y oportuna, indicando los hechos, las circunstancias y las razones concretas que motivan la determinación adoptada.

PARÁGRAFO PRIMERO. En los casos en que proceda la terminación con justa causa, LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL garantizará el respeto del debido proceso, el derecho de defensa y contradicción del trabajador, de conformidad con la legislación vigente y la jurisprudencia aplicable.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La comunicación de terminación deberá contener los hechos y causales que sustentan la decisión, sin que posteriormente puedan alegarse motivos distintos a los informados al trabajador para justificar la terminación del contrato.

ARTÍCULO 69. Garantías Previas a la Imposición de Sanciones y Terminación con Justa Causa

Previamente a la adopción de una decisión de terminación del contrato de trabajo con justa causa o de la imposición de una sanción disciplinaria, LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL garantizará al trabajador la oportunidad de ser escuchado, presentar sus explicaciones, ejercer su derecho de defensa y contradicción, aportar las pruebas que considere pertinentes y controvertir aquellas que obren dentro de la actuación.

Una vez surtida la etapa de descargos y valoradas integralmente las pruebas y argumentos presentados, LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL adoptará la decisión que corresponda conforme a los hechos acreditados, la normatividad vigente, el contrato de trabajo, el presente Reglamento, el Código de Conducta y las demás políticas institucionales aplicables.

PARÁGRAFO PRIMERO. El Área de Talento Humano administrará el procedimiento disciplinario y actuará como secretaría técnica del Comité Disciplinario. Para tal efecto, recibirá y registrará el reporte, organizará el expediente, verificará preliminarmente la existencia de información suficiente para determinar la ruta aplicable, elaborará las comunicaciones, controlará los términos y custodiará la documentación.

La verificación preliminar no tendrá carácter sancionatorio, no implicará formulación anticipada de responsabilidad y deberá limitarse a recopilar los elementos necesarios para determinar si procede la apertura formal del procedimiento disciplinario o la remisión a otra ruta institucional.

El Área Jurídica acompañará el procedimiento cuando resulte necesario para garantizar la legalidad, imparcialidad, confidencialidad, proporcionalidad y respeto del debido proceso.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Cuando la naturaleza de los hechos lo amerite, especialmente en casos relacionados con acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género, explotación, abuso o acoso sexual (PEAS/PSEA), fraude, corrupción o faltas graves al Código de Conducta, LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL podrá adoptar medidas preventivas mientras se adelanta la actuación correspondiente, garantizando en todo momento la confidencialidad, la no revictimización, la imparcialidad y el debido proceso.

PARÁGRAFO TERCERO. El trabajador podrá presentar sus descargos y explicaciones por escrito o verbalmente y aportar los documentos o pruebas que considere pertinentes para el ejercicio de su defensa.

ARTÍCULO 70. Reiteración de Faltas y Configuración de Justa Causa

La reiteración de faltas leves previamente comprobadas y sancionadas podrá constituir una falta de mayor gravedad cuando evidencie un incumplimiento sistemático de las obligaciones laborales, siempre que exista relación entre las conductas y se valoren el tiempo transcurrido, los antecedentes, las circunstancias particulares y la proporcionalidad.

La comisión de una falta grave podrá constituir justa causa para la terminación del contrato únicamente cuando la conducta corresponda a una causal legal o a una violación grave expresamente calificada como tal en el contrato de trabajo, el presente Reglamento, pacto, convención colectiva o laudo arbitral.

Los códigos, políticas, manuales o procedimientos institucionales podrán utilizarse para precisar las obligaciones aplicables al cargo, pero no constituirán por sí solos una fuente autónoma de sanciones o justas causas.

Toda decisión deberá adoptarse previa comprobación de los hechos, valoración individual y observancia del debido proceso.

ARTÍCULO 71. Indemnización por Terminación Sin Justa Causa

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa por parte de LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL, se reconocerán y pagarán al trabajador las indemnizaciones, prestaciones sociales, salarios, compensaciones y demás derechos laborales a que haya lugar, de conformidad con la legislación laboral vigente.

PARÁGRAFO. El reconocimiento y pago de las indemnizaciones por terminación sin justa causa se realizará conforme a las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan, y las demás disposiciones legales aplicables al momento de la terminación del contrato de trabajo.

CAPÍTULO XVIII. POTESTAD DISCIPLINARIA ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 72. Potestad Disciplinaria y Principios del Régimen Disciplinario

LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL únicamente podrá imponer las sanciones disciplinarias previstas en la ley, el presente Reglamento Interno de Trabajo, el contrato de trabajo, pacto colectivo, convención colectiva o laudo arbitral que resulte aplicable.

Las políticas, códigos, manuales, protocolos, procedimientos o lineamientos institucionales podrán desarrollar y precisar las obligaciones laborales, siempre que sean compatibles con la ley, resulten aplicables al cargo y hayan sido debidamente divulgados, pero no podrán crear sanciones distintas de las previstas en las fuentes legalmente

autorizadas.

Toda actuación disciplinaria deberá adelantarse con observancia de los principios de legalidad, debido proceso, proporcionalidad, razonabilidad, imparcialidad, derecho de defensa y contradicción.

En ningún caso las sanciones disciplinarias podrán consistir en penas corporales, medidas discriminatorias, actos de humillación, prácticas degradantes, conductas revictimizantes o cualquier actuación que atente contra la dignidad humana, la integridad física o psicológica, los derechos fundamentales o la salud de los trabajadores.

ARTÍCULO 73. Retroalimentaciones y Observaciones

Las observaciones, recomendaciones, retroalimentaciones y solicitudes de mejora formuladas verbalmente o por escrito por los jefes inmediatos, supervisores, coordinadores o representantes de LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL, dirigidas a corregir situaciones operativas, administrativas, de desempeño, convivencia, cumplimiento normativo o comportamiento laboral, no constituyen por sí mismas una sanción disciplinaria ni implican el agotamiento del procedimiento disciplinario previsto en este Reglamento.

Cuando la naturaleza de la situación lo amerite, el jefe inmediato, supervisor o coordinador podrá solicitar acompañamiento u orientación del Área de Talento Humano de LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL, con el fin de identificar la ruta procedente, verificar el alcance de la actuación, orientar la documentación de los hechos o prevenir riesgos laborales, disciplinarios, contractuales o institucionales. Este acompañamiento tendrá carácter orientador y no implicará, por sí mismo, la apertura de un procedimiento disciplinario.

Cuando estas actuaciones consten por escrito, podrán servir como elementos de trazabilidad, seguimiento o contexto para valorar situaciones posteriores, especialmente en casos de reiteración, incumplimiento de compromisos, afectación operativa o falta de mejora. En ningún caso producirán, por sí solas, efectos sancionatorios, ni podrán ser utilizadas como sanción encubierta, represalia, mecanismo de presión indebida, hostigamiento o trato discriminatorio.

PARÁGRAFO. El procedimiento disciplinario se entenderá formalmente iniciado únicamente cuando LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL comunique al trabajador la existencia de presuntos hechos constitutivos de falta disciplinaria y le otorgue la oportunidad de ejercer su derecho de defensa, contradicción y presentación de pruebas, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente Reglamento.

ARTÍCULO 74. Clasificación y Graduación de las Faltas Disciplinarias

Para efectos del presente Reglamento, constituyen faltas disciplinarias las acciones u omisiones de los trabajadores que impliquen incumplimiento de las obligaciones,

prohibiciones, prescripciones de orden, deberes contractuales, políticas institucionales, Código de Conducta, políticas, protocolos o lineamientos aplicables, de conformidad con lo previsto en los artículos 62, 64, 65 y 67 del presente Reglamento, el contrato de trabajo y la legislación laboral vigente.

Las faltas disciplinarias se clasifican en leves y graves, de acuerdo con la naturaleza de la conducta, las circunstancias de su comisión, el grado de responsabilidad del trabajador y los efectos reales o potenciales producidos sobre las personas, la organización, sus proyectos, recursos o grupos de interés.

1. **Faltas leves.** Son los incumplimientos ocasionales que no generen una afectación significativa para las personas, la operación, los recursos o los fines institucionales y que, atendiendo a las circunstancias particulares, no estén expresamente calificados como graves.

2. **Faltas graves.** Son las conductas previstas en el artículo 67 del presente Reglamento, así como los incumplimientos que, por su intencionalidad, reiteración, consecuencias o nivel de afectación, comprometan significativamente los derechos de las personas, la confianza, los recursos, la seguridad, la operación, la reputación o los fines institucionales.

Para clasificar y graduar la falta y determinar la medida procedente se valorarán, entre otros, los siguientes criterios:

- a. La naturaleza, modalidad y circunstancias de tiempo, modo y lugar de la conducta.
- b. La intencionalidad o grado de culpa.
- c. Las funciones, competencias, nivel de responsabilidad y grado de exigibilidad correspondiente al cargo.
- d. La afectación real o potencial a trabajadores, beneficiarios, comunidades, cooperantes, aliados o terceros.
- e. El impacto sobre proyectos, convenios, contratos, servicios o compromisos institucionales.
- f. El perjuicio económico, operativo, reputacional o institucional.
- g. La afectación de bienes, recursos, información o activos institucionales o administrados por la Corporación.
- h. La reiteración o existencia de antecedentes disciplinarios relacionados.
- i. El abuso de autoridad, confianza o posición de poder.
- j. El ocultamiento, engaño, alteración de pruebas u obstaculización del esclarecimiento de los hechos.
- k. El reconocimiento de los hechos, la colaboración efectiva, la reparación o la adopción de medidas correctivas.

PARÁGRAFO PRIMERO. La clasificación y graduación de la falta deberá estar debidamente motivada y respetar los principios de legalidad, razonabilidad, proporcionalidad, presunción de inocencia, debido proceso, defensa y contradicción.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La calificación de una conducta como grave no implica automáticamente la imposición de la máxima sanción ni la terminación del contrato de

trabajo. La decisión deberá adoptarse de manera individual, de acuerdo con los hechos acreditados y las disposiciones legales aplicables.

ARTÍCULO 75. Sanciones Disciplinarias

Los trabajadores de LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL podrán ser objeto de las siguientes sanciones disciplinarias, según la naturaleza y gravedad de la falta debidamente comprobada:

1. Amonestación escrita.
2. Multa, únicamente por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente.
3. Suspensión disciplinaria.

La sanción deberá ser proporcional a la conducta acreditada y se determinará atendiendo los criterios de clasificación y graduación establecidos en el artículo 74 del presente Reglamento.

PARÁGRAFO PRIMERO. Amonestación escrita. La amonestación escrita procederá frente a faltas leves y se incorporará al expediente laboral del trabajador, respetando las reglas aplicables sobre confidencialidad, protección de datos personales y conservación documental.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Multas. Las multas únicamente podrán imponerse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente y no podrán exceder de la quinta parte del salario diario del trabajador. Su valor será descontado del salario y consignado en una cuenta especial destinada exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores, de conformidad con la legislación laboral vigente.

La imposición de una multa no impide que LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL descuente el valor correspondiente al tiempo dejado de trabajar sin justificación, cuando resulte legalmente procedente.

PARÁGRAFO TERCERO. Suspensión disciplinaria. Cuando la sanción consista en suspensión del trabajo, esta no podrá exceder de ocho (8) días la primera vez ni de dos (2) meses en caso de reincidencia, de conformidad con el artículo 112 del Código Sustantivo del Trabajo.

Durante la suspensión se interrumpirán temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la obligación de LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL de pagar el salario correspondiente al período de suspensión, sin perjuicio de los demás efectos establecidos en la legislación laboral.

PARÁGRAFO CUARTO. Reincidencia. Para efectos de la suspensión disciplinaria, existirá reincidencia cuando el trabajador incurra nuevamente en una falta después de que se encuentre en firme una sanción disciplinaria anterior, siempre que se valoren la relación

entre las conductas, el tiempo transcurrido, las circunstancias particulares y los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

Las observaciones, retroalimentaciones, solicitudes de mejora o requerimientos que no tengan naturaleza sancionatoria no constituirán antecedentes disciplinarios ni configurarán por sí solos reincidencia.

PARÁGRAFO QUINTO. Debido proceso. Ninguna sanción podrá imponerse sin adelantar previamente el procedimiento disciplinario establecido en el artículo 76, garantizando la dignidad humana, la presunción de inocencia, el derecho de defensa y contradicción, el traslado y controversia de las pruebas, la motivación de la decisión y la posibilidad de impugnarla.

PARÁGRAFO SEXTO. Terminación con justa causa. Cuando los hechos investigados puedan configurar una justa causa para la terminación del contrato de trabajo, LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL adelantará el procedimiento previsto en el presente Reglamento. La terminación con justa causa no constituye una sanción disciplinaria ni procede automáticamente por la sola clasificación de una conducta como falta grave.

CAPÍTULO XIX. PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 76. Procedimiento Disciplinario Interno

LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL aplicará el procedimiento disciplinario laboral interno garantizando la dignidad humana, la presunción de inocencia, el principio in dubio pro disciplinado, la legalidad, imparcialidad, proporcionalidad, razonabilidad, derecho de defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad, buena fe, respeto al buen nombre, a la honra y prohibición de doble sanción por los mismos hechos.

Para cada actuación se conformará un Comité Disciplinario de primera instancia integrado por:

- a) La persona responsable de la Coordinación de Talento Humano, quien presidirá el Comité y ejercerá su secretaría técnica.
- b) Un profesional jurídico designado por LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL.
- c) Un representante del área o proyecto al cual pertenezca el trabajador investigado, con conocimiento suficiente del contexto técnico u operativo del caso.

El representante del área o proyecto no podrá participar cuando sea denunciante, presunta víctima, testigo, jefe directamente involucrado en los hechos, haya emitido previamente un

concepto sobre la responsabilidad del trabajador o presente cualquier conflicto de interés.

Cuando alguno de los integrantes tenga impedimento o conflicto de interés, deberá declararlo oportunamente y será reemplazado por la persona que designe LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL.

El Comité deliberará con la totalidad de sus integrantes y adoptará sus decisiones por mayoría. De cada sesión se levantará un acta en la que consten las actuaciones realizadas, las pruebas valoradas, las decisiones adoptadas y las eventuales posiciones divergentes, preservando la reserva y confidencialidad de la información.

1. Apertura formal del procedimiento.

Cuando existan elementos suficientes para iniciar una actuación disciplinaria, LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL comunicará formalmente al trabajador:

- a) La apertura del procedimiento disciplinario.
- b) La descripción clara, concreta y precisa de los hechos u omisiones objeto de investigación, incluyendo, cuando sea posible, las circunstancias de tiempo, modo y lugar.
- c) Las obligaciones, prohibiciones o disposiciones que preliminarmente se consideren vulneradas.
- d) La calificación provisional de la conducta, sin que esta implique prejuzgamiento ni limite la decisión que corresponda conforme a las pruebas.
- e) La totalidad de las pruebas que fundamenten la apertura, salvo aquella información de terceros sometida a reserva, caso en el cual deberá garantizarse al trabajador el acceso suficiente para ejercer su defensa.
- f) El término para presentar descargos, controvertir las pruebas, aportar documentos y solicitar las pruebas que considere pertinentes, conducentes y útiles, el cual no podrá ser inferior a cinco (5) días hábiles.
- g) El derecho a guardar silencio, presentar explicaciones, controvertir las pruebas, solicitar pruebas, recibir acompañamiento y ejercer los recursos previstos en este Reglamento.

2. Descargos.

El trabajador dispondrá de un término no inferior a cinco (5) días hábiles, contados a partir de la comunicación formal de apertura del procedimiento disciplinario, para presentar sus descargos, controvertir las pruebas allegadas, aportar las que considere necesarias para su defensa y solicitar la práctica de pruebas adicionales.

Los descargos podrán presentarse verbalmente o por escrito.

- a) Descargos verbales. El trabajador podrá comparecer acompañado por un compañero de

trabajo, representante sindical si fuere aplicable, o por una persona de su confianza. De la diligencia se levantará un acta que contendrá los aspectos relevantes de los descargos rendidos y será suscrita por los participantes. La diligencia podrá ser grabada, previa información a los asistentes.

b) Descargos escritos. Los descargos serán radicados ante el Área de Talento Humano o mediante el canal definido en la comunicación de apertura, dejando constancia de su recepción.

La ausencia injustificada del trabajador a la diligencia de descargos o la falta de presentación de descargos dentro del término otorgado no impedirá la continuación del procedimiento, siempre que se haya garantizado debidamente la oportunidad de ejercer su derecho de defensa.

3. Práctica y contradicción de pruebas.

Cuando el trabajador solicite la práctica de pruebas adicionales, el Comité Disciplinario evaluará su pertinencia, conducencia y utilidad. Igualmente, podrá decretar de oficio aquellas pruebas que considere necesarias para el esclarecimiento de los hechos.

Las pruebas recaudadas durante la actuación deberán ponerse en conocimiento del trabajador, cuando sea procedente y sin desconocer la reserva, confidencialidad o protección de datos personales de terceros, para que pueda ejercer su derecho de contradicción.

4. Decisión de Primera Instancia.

Una vez surtidas las etapas de apertura, defensa, práctica y contradicción de pruebas, el Comité Disciplinario adoptará una decisión motivada dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al cierre de la etapa probatoria, salvo que la complejidad del asunto justifique razonablemente un término mayor, lo cual deberá informarse por escrito al trabajador.

La decisión podrá consistir en:

- a) Archivo de la actuación.
- b) Absolución del trabajador.
- c) Imposición de alguna de las sanciones disciplinarias previstas en la ley y en el presente Reglamento.
- d) Formulación de una recomendación motivada a la Dirección Ejecutiva o al representante legal para que se valore la procedencia de la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

La decisión deberá indicar los hechos acreditados, las pruebas valoradas, los argumentos de defensa considerados, las disposiciones infringidas, la calificación de la conducta, los

criterios de graduación aplicados y las razones de proporcionalidad de la medida.

Cuando el Comité considere que puede configurarse una justa causa de terminación, no impondrá la terminación como sanción disciplinaria, sino que remitirá una recomendación motivada a la autoridad competente. La decisión laboral que se adopte deberá fundarse exclusivamente en los hechos y causales comunicados al trabajador durante la actuación.

5. Recursos.

Contra la decisión disciplinaria de primera instancia procederán los recursos de reposición y, en subsidio, de apelación, los cuales deberán presentarse por escrito dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su notificación.

El recurso de reposición será resuelto por el mismo Comité Disciplinario, previa valoración de los argumentos y pruebas presentados por el trabajador.

El recurso de apelación será resuelto por la Dirección Ejecutiva, siempre que no haya intervenido en la decisión de primera instancia ni tenga conflicto de interés.

Cuando la Dirección Ejecutiva sea la persona investigada, denunciante, presunta víctima, testigo, haya participado en la decisión inicial o tenga conflicto de interés, la apelación será resuelta por la Junta Directiva o por una instancia ad hoc designada por esta, garantizando independencia e imparcialidad.

La autoridad de segunda instancia podrá confirmar, modificar o revocar la decisión recurrida, pero no podrá agravar la sanción cuando el trabajador sea el único recurrente.

La decisión de segunda instancia deberá ser motivada, comunicada al trabajador y dejará en firme la actuación disciplinaria interna.

PARÁGRAFO PRIMERO. Cuando la investigación verse sobre presuntos hechos relacionados con acoso laboral, acoso sexual laboral, violencia basada en género, explotación, abuso o acoso sexual (PEAS/PSEA), fraude, corrupción, conflicto de interés, discriminación, represalias o vulneración del Código de Conducta, LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL adoptará las medidas necesarias para garantizar la confidencialidad de la información, la protección de las personas involucradas, la no revictimización, la imparcialidad de la actuación, la no confrontación innecesaria entre las partes y el respeto por el debido proceso.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Las medidas preventivas o de protección que resulten procedentes para la protección de presuntas víctimas, denunciantes o testigos podrán adoptarse de manera inmediata, de acuerdo con la naturaleza del riesgo y sin que ello implique prejuzgamiento sobre la responsabilidad del trabajador investigado. Estas medidas podrán incluir, entre otras, ajustes temporales en la interacción laboral, separación de espacios, restricción de contacto, cambios temporales en canales de comunicación, trabajo remoto o teletrabajo temporal cuando sea viable, acompañamiento institucional o activación de rutas internas o externas.

PARÁGRAFO TERCERO. En los casos relacionados con acoso sexual laboral, violencia basada en género o PEAS/PSEA, la actuación disciplinaria deberá articularse con las rutas especiales de atención, protección y reporte aplicables, sin someter los hechos a mecanismos de conciliación, mediación o confrontación que puedan generar revictimización o afectar la seguridad de la persona afectada.

PARÁGRAFO CUARTO. Las comunicaciones, citaciones, traslados, notificaciones y decisiones derivadas del procedimiento disciplinario se realizarán preferentemente por medios digitales, a través del correo electrónico institucional, el correo electrónico personal registrado por el trabajador, las plataformas institucionales o los demás canales digitales autorizados o informados por LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL.

Para efectos de validez y trazabilidad, LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL deberá dejar constancia del envío, fecha, hora, destinatario, canal utilizado y documentos remitidos o puestos a disposición del trabajador. Cuando se utilice correo electrónico, la notificación se entenderá surtida el día hábil siguiente al envío del mensaje, salvo prueba de error, devolución, imposibilidad de acceso, falla técnica o circunstancia debidamente acreditada que impida tener por realizada la comunicación.

Los términos para ejercer el derecho de defensa, presentar descargos, aportar pruebas o interponer recursos comenzarán a contarse a partir del día hábil siguiente a aquel en que se entienda surtida la notificación. En caso de imposibilidad de notificación digital, LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL podrá acudir a mecanismos físicos o alternativos que permitan garantizar el conocimiento efectivo de la actuación y el debido proceso.

PARÁGRAFO QUINTO. La actuación disciplinaria deberá adelantarse respetando los principios de razonabilidad, proporcionalidad, buena fe, confidencialidad, imparcialidad, enfoque de género cuando corresponda, protección de datos personales, presunción de buena fe y protección de los derechos fundamentales de todas las personas involucradas.

PARÁGRAFO SEXTO. Ninguna actuación disciplinaria podrá utilizarse como mecanismo de represalia por la presentación de quejas, denuncias, reportes, solicitudes de protección, reclamaciones laborales o participación de buena fe en investigaciones internas o externas.

PARÁGRAFO SÉPTIMO. Cuando el trabajador involucrado en una actuación disciplinaria sea una persona con discapacidad o requiera apoyos específicos para garantizar su participación efectiva, LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL adoptará las medidas y ajustes razonables necesarios para asegurar la comunicación, comprensión, accesibilidad, ejercicio del derecho de defensa y contradicción, de conformidad con la legislación vigente.

ARTÍCULO 77. Medidas Preventivas Dentro del Procedimiento Disciplinario

Durante el desarrollo de una investigación o procedimiento disciplinario, y siempre que existan elementos objetivos que permitan inferir que la permanencia del trabajador en sus funciones puede afectar el adecuado desarrollo de la investigación, comprometer la

seguridad de las personas, generar riesgos para beneficiarios, trabajadores, contratistas, aliados o terceros, o propiciar la reiteración de la conducta investigada, LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL podrá adoptar motivadamente medidas preventivas de carácter temporal.

Entre las medidas preventivas podrán adoptarse, según la naturaleza del caso:

- a) La separación temporal de determinadas funciones.
- b) La reasignación temporal de actividades o responsabilidades.
- c) La modificación temporal del lugar de prestación del servicio.
- d) La restricción de acceso a determinada información, sistemas o recursos institucionales.
- e) La suspensión temporal de actividades cuando resulte estrictamente necesaria para la protección de las personas, de la investigación o de los intereses institucionales.

Las medidas preventivas deberán ser proporcionales, razonables, necesarias y temporales, y permanecerán vigentes únicamente mientras subsistan las circunstancias que las justifican.

Cuando desaparezcan las razones que motivaron su adopción, deberán ser modificadas o levantadas de manera inmediata.

PARÁGRAFO PRIMERO. La adopción de medidas preventivas no constituye sanción disciplinaria, no implica prejuzgamiento sobre la responsabilidad del trabajador y no reemplaza el procedimiento disciplinario establecido en este Reglamento.

PARÁGRAFO SEGUNDO. En los casos relacionados con acoso laboral, acoso sexual laboral, violencia basada en género, explotación, abuso o acoso sexual (PEAS/PSEA), protección de niños, niñas y adolescentes, fraude, corrupción o conflictos de interés, LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL podrá adoptar medidas preventivas inmediatas para garantizar la protección de las personas involucradas, la integridad de la investigación, la confidencialidad y la no revictimización.

PARÁGRAFO TERCERO. Toda medida preventiva deberá constar por escrito, estar debidamente motivada y ser comunicada al trabajador.

PARÁGRAFO CUARTO. Las medidas preventivas previstas en el presente artículo no tendrán naturaleza sancionatoria ni podrán implicar suspensión disciplinaria anticipada. Cuando por razones objetivas de protección, seguridad, confidencialidad o garantía de la investigación se disponga la separación temporal de funciones, la reasignación de actividades, la modificación temporal del lugar de prestación del servicio, la restricción de acceso a información o la suspensión temporal de actividades, la medida deberá adoptarse sin afectar el salario, las prestaciones sociales ni los demás derechos laborales del trabajador, mientras no exista decisión disciplinaria o laboral en firme que disponga lo contrario conforme a la ley.

ARTÍCULO 78. Restablecimiento de Derechos del Trabajador

Cuando durante una investigación o procedimiento disciplinario se hubieren adoptado medidas preventivas que impliquen la separación temporal de funciones, la suspensión temporal de actividades o cualquier otra restricción al ejercicio ordinario de las funciones del trabajador, y la actuación concluya con decisión de archivo, absolución o terminación del procedimiento sin imposición de sanción, LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL procederá al restablecimiento inmediato de las condiciones laborales del trabajador.

En tales casos, el trabajador será reintegrado a las funciones, responsabilidades o condiciones que desempeñaba al momento de la adopción de la medida preventiva, salvo que exista una circunstancia objetiva que justifique una decisión distinta y que no implique desmejora de sus condiciones laborales.

PARÁGRAFO PRIMERO. Cuando la medida preventiva haya generado suspensión de pagos o afectación económica para el trabajador, y la actuación disciplinaria concluya sin declaración de responsabilidad, LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL reconocerá y pagará los salarios, prestaciones sociales y demás derechos laborales dejados de percibir durante el período correspondiente.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El archivo, absolución o terminación de la actuación disciplinaria sin sanción no impedirá que LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL adopte medidas organizacionales, administrativas o preventivas que resulten necesarias para la adecuada gestión institucional, siempre que no constituyan una sanción encubierta ni impliquen desmejora de las condiciones laborales del trabajador.

PARÁGRAFO TERCERO. El reintegro y restablecimiento de derechos deberá efectuarse de manera inmediata una vez ejecutoriada la decisión que ponga fin a la actuación disciplinaria.

ARTÍCULO 79. Nulidad e Ineficacia de las Sanciones Disciplinarias Impuestas Sin Debido Proceso

No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con desconocimiento del procedimiento establecido en la ley, en el presente Reglamento Interno de Trabajo o con vulneración de las garantías mínimas del debido proceso, el derecho de defensa, contradicción, publicidad, imparcialidad o doble instancia que resulten aplicables.

En consecuencia, toda sanción disciplinaria deberá imponerse previa observancia del procedimiento disciplinario establecido en este Reglamento y de las disposiciones legales vigentes.

PARÁGRAFO. La omisión de cualquiera de las garantías esenciales del procedimiento disciplinario, incluyendo la comunicación formal de los hechos investigados, el traslado de las pruebas, la oportunidad para presentar descargos y solicitar pruebas, la emisión de una decisión motivada o la posibilidad de impugnarla cuando corresponda, dará lugar a la

ineficacia de la sanción impuesta, de conformidad con la legislación laboral vigente.

CAPÍTULO XX. RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 80. Presentación y Trámite de Peticiones, Quejas y Reclamos

Los trabajadores podrán presentar peticiones, solicitudes, quejas o reclamos relacionados con sus condiciones laborales, el cumplimiento del contrato de trabajo, la aplicación del presente Reglamento, decisiones administrativas, situaciones operativas o cualquier otro asunto derivado de la relación laboral.

Las peticiones, quejas y reclamos deberán presentarse ante la Coordinación de Talento Humano, por escrito, mediante correo electrónico, a través del sistema institucional habilitado o verbalmente. Cuando la solicitud se formule verbalmente, la persona que la reciba deberá dejar constancia de su contenido, fecha de presentación e identificación del solicitante, salvo que se trate de un reporte que legalmente pueda presentarse de manera anónima.

El trabajador podrá poner la solicitud en conocimiento de su jefe inmediato, quien deberá remitirla oportunamente a la Coordinación de Talento Humano cuando el asunto no corresponda a su competencia o requiera una decisión institucional.

La Coordinación de Talento Humano será responsable de:

- a) Acusar recibo de la solicitud.
- b) Identificar su naturaleza y el trámite aplicable.
- c) Resolverla cuando corresponda a sus competencias.
- d) Remitirla a la dependencia o autoridad interna competente cuando sea necesario.
- e) Informar al trabajador sobre la remisión y la instancia responsable de su trámite.
- f) Conservar el registro y la trazabilidad de las actuaciones realizadas.

Cuando la petición, queja o reclamo se dirija contra la persona responsable de la Coordinación de Talento Humano, o esta presente un conflicto de interés, deberá remitirse a la Dirección Ejecutiva. Cuando se dirija contra la Dirección Ejecutiva o esta se encuentre impedida, será conocida por la Presidencia de la Junta Directiva o por la instancia independiente que esta designe.

La dependencia competente deberá emitir respuesta clara, completa, congruente y motivada dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la recepción de la solicitud, salvo que la ley, el presente Reglamento o el procedimiento especial aplicable establezcan un término diferente.

Cuando excepcionalmente no sea posible responder dentro de dicho término por la complejidad del asunto, la necesidad de recaudar información o cualquier otra circunstancia objetiva, deberá informarse al trabajador antes de su vencimiento, indicando las razones de la demora y el plazo razonable en el cual se emitirá la respuesta definitiva.

La falta de respuesta no se entenderá como aceptación automática de lo solicitado, sin perjuicio del derecho del trabajador a requerir información sobre el estado del trámite o acudir a las instancias internas o externas competentes.

PARÁGRAFO PRIMERO. Rutas especiales. Las situaciones relacionadas con acoso laboral, acoso sexual laboral, violencia basada en género, discriminación, represalias, convivencia laboral, fraude, corrupción, conflictos de interés, protección de datos personales, seguridad de la información, infracciones al Código de Conducta o PEAS/PSEA se tramitarán mediante las rutas y canales institucionales establecidos para cada materia. Si una solicitud es presentada por un canal diferente, la instancia que la reciba deberá remitirla de manera segura y confidencial a la autoridad competente, sin exigir al trabajador que la presente nuevamente.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La presentación de peticiones, quejas, reclamos, denuncias, reportes o solicitudes de protección de buena fe no podrá generar represalias, discriminación, intimidación, exclusión, afectaciones laborales injustificadas ni tratos desfavorables.

PARÁGRAFO TERCERO. La protección anterior no ampara actuaciones realizadas con mala fe comprobada, falsedad deliberada o utilización abusiva de los mecanismos institucionales. Cualquier responsabilidad deberá establecerse mediante el procedimiento correspondiente y con pleno respeto del debido proceso.

PARÁGRAFO CUARTO. El trámite se adelantará con criterios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad, protección de datos personales, buena fe, no revictimización y respeto por los derechos fundamentales de las personas involucradas.

PARÁGRAFO QUINTO. El trabajador podrá solicitar información sobre el estado de su trámite y contar con el acompañamiento previsto en el artículo 81 del presente Reglamento.

ARTÍCULO 81. Derecho de Acompañamiento y Asesoría

Para todos los efectos relacionados con la presentación de peticiones, quejas, reclamos, solicitudes, reportes, actuaciones disciplinarias o cualquier otro trámite derivado de la relación laboral, los trabajadores podrán contar con el acompañamiento, orientación o asesoría de la persona que estimen conveniente.

Cuando se trate de diligencias de descargos, entrevistas o actuaciones relacionadas con procedimientos disciplinarios, el trabajador podrá estar acompañado por un compañero de trabajo, un representante sindical cuando exista, un apoderado o

cualquier persona de su confianza, siempre que ello no interfiera con el adecuado desarrollo de la actuación.

PARÁGRAFO. El ejercicio del derecho de acompañamiento y asesoría no podrá dar lugar a represalias, restricciones injustificadas o tratos desfavorables para el trabajador, ni limitará las facultades de dirección, investigación o decisión que correspondan a LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL dentro del marco de la ley y del presente Reglamento.

ARTÍCULO 82. Trámite de Quejas por Acoso Laboral

Las quejas o reclamaciones relacionadas con presuntas conductas constitutivas de acoso laboral serán conocidas y tramitadas ante el Comité de Convivencia Laboral, de conformidad con la Ley 1010 de 2006 y las normas que la desarrollen, modifiquen o sustituyan.

El Comité de Convivencia Laboral tendrá funciones preventivas, correctivas, de análisis, seguimiento y promoción de compromisos orientados a la mejora de la convivencia laboral. En ningún caso ejercerá funciones disciplinarias, impondrá sanciones ni determinará responsabilidades individuales.

Cuando en el marco de una queja por acoso laboral se adviertan hechos que puedan constituir falta disciplinaria, acoso sexual laboral, violencia basada en género, discriminación, represalias, explotación, abuso o acoso sexual, fraude, corrupción, conflicto de interés o cualquier otra conducta que requiera una ruta especial, el Comité de Convivencia Laboral deberá remitir el asunto a la instancia competente, garantizando la confidencialidad, la reserva de la información y la protección de las personas involucradas.

PARÁGRAFO PRIMERO. La intervención del Comité de Convivencia Laboral no sustituye el derecho de los trabajadores de acudir ante el Ministerio del Trabajo, la jurisdicción competente o cualquier otra autoridad facultada para la protección de sus derechos.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La remisión de una queja o información entre instancias internas deberá realizarse bajo criterios de necesidad, confidencialidad, protección de datos personales, no revictimización y respeto por los derechos fundamentales de las personas involucradas.

ARTÍCULO 83. CANAL INSTITUCIONAL PARA ACOSO SEXUAL LABORAL, VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO, DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS

LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL mantendrá un canal institucional accesible, seguro y confidencial para recibir quejas, denuncias, reportes y solicitudes de protección relacionados con presunto acoso sexual en el contexto laboral, violencias basadas en género, discriminación, abuso de autoridad o represalias.

Las comunicaciones podrán presentarse:

- a) Mediante el correo electrónico institucional: **faltasdeconducta@opcionlegal.org**
- b) Verbalmente o por escrito ante la Coordinación de Talento Humano.
- c) Mediante los sistemas, formularios o mecanismos físicos o digitales que habilite y divulgue la Corporación.
- d) Ante la Dirección Ejecutiva cuando la queja involucre a la persona responsable de Talento Humano o exista un conflicto de interés.
- e) Ante la Presidencia de la Junta Directiva o la instancia independiente que esta designe cuando la situación involucre a la Dirección Ejecutiva o esta presente un conflicto de interés.

Cualquier persona que tenga conocimiento de un presunto hecho de acoso sexual en el contexto laboral podrá presentar el reporte. La persona reportante deberá suministrar la información disponible sobre las circunstancias de tiempo, modo y lugar, sin que esté obligada a investigar, obtener pruebas adicionales, calificar jurídicamente la conducta ni establecer responsabilidades.

La queja podrá presentarse por medios electrónicos, físicos o verbales. Cuando se formule verbalmente, la persona que la reciba dejará constancia de la información suministrada, respetando la voluntad, intimidad, seguridad y dignidad de la persona afectada.

Derechos de la persona afectada

La persona afectada tendrá derecho a:

- a) Ser tratada con dignidad y libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
- b) Recibir información clara sobre las rutas internas y externas disponibles.
- c) La intimidad, confidencialidad y protección de sus datos personales.
- d) No ser confrontada innecesariamente con la persona señalada.
- e) No ser sometida a conciliación, mediación, careo o cualquier mecanismo que pueda generar revictimización, presión indebida o afectación de su seguridad.
- f) Solicitar medidas inmediatas de protección.
- g) Recibir orientación para acceder a la atención emocional y psicológica disponible a través de la Administradora de Riesgos Laborales y del sistema de salud.
- h) Presentar la denuncia correspondiente ante la Fiscalía General de la Nación y acudir ante las demás autoridades competentes.

- i) Solicitar que la queja o denuncia sea remitida a la autoridad competente, respetando su intimidad y las disposiciones legales aplicables.
- j) Ser protegida frente a retaliaciones o represalias derivadas de la presentación de la queja o de su participación en la actuación.

Derechos de la persona investigada

La persona señalada o investigada tendrá derecho a:

- a) La presunción de inocencia.
- b) Conocer oportunamente los hechos que se le atribuyen.
- c) Ejercer su derecho de defensa y contradicción.
- d) Conocer y controvertir las pruebas, con las limitaciones necesarias para proteger la intimidad, seguridad y datos personales de terceros.
- e) Presentar explicaciones, solicitar y aportar pruebas.
- f) Ser juzgada por una instancia imparcial y libre de conflictos de interés.
- g) Recibir una decisión motivada cuando se adelante una actuación disciplinaria.

La protección de la persona afectada no implica prejuzgamiento ni permite desconocer las garantías de la persona investigada.

Medidas de protección

Atendiendo la naturaleza y gravedad del riesgo, LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL podrá adoptar, entre otras, las siguientes medidas:

- a) Separación temporal de espacios, funciones, equipos o canales de comunicación.
- b) Restricción de contacto o interacción entre las personas involucradas.
- c) Cambio temporal o definitivo del lugar, área o equipo de trabajo, procurando no afectar desfavorablemente a la persona protegida.
- d) Autorización temporal de teletrabajo, trabajo en casa u otra modalidad viable cuando existan condiciones de riesgo.
- e) Ajustes temporales en horarios, supervisión, líneas de reporte o responsabilidades.
- f) Acompañamiento institucional y orientación para acceder a servicios de salud, atención psicológica o apoyo de la Administradora de Riesgos Laborales.

g) Adopción de medidas especiales para proteger a denunciantes y testigos frente a posibles represalias.

h) Las demás medidas razonables, necesarias y proporcionales que resulten adecuadas para prevenir un daño, garantizar la no repetición o proteger la integridad de las personas involucradas.

Cuando la persona afectada solicite traslado del área de trabajo, teletrabajo por la existencia de condiciones de riesgo, eliminación de labores que impliquen interacción con la persona investigada, la Corporación adoptará la medida que legalmente corresponda dentro de un término no superior a cinco (5) días hábiles, considerando la organización operativa y sin imponer cargas desproporcionadas a la víctima.

Toda medida deberá constar por escrito, ser necesaria, temporal cuando corresponda, proporcional al riesgo y revisarse periódicamente. Su adopción no constituye sanción ni declaración anticipada de responsabilidad.

Trámite institucional

Recibida la queja o reporte, la instancia competente deberá:

a) Acusar recibo por un medio seguro, cuando sea posible.

b) Realizar una valoración inicial de las necesidades de protección.

c) Adoptar o gestionar las medidas urgentes que correspondan.

d) Informar a la persona afectada sobre sus derechos y las rutas internas y externas disponibles, incluida la posibilidad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.

e) Preservar la información y los elementos disponibles con criterios de seguridad, confidencialidad y cadena de custodia cuando resulte aplicable.

f) Remitir la actuación a la instancia disciplinaria competente cuando los hechos puedan constituir una falta laboral atribuible a un trabajador.

g) Activar la ruta PEAS/PSEA cuando los hechos involucren explotación, abuso o acoso sexual respecto de beneficiarios, participantes, comunidades u otras personas protegidas por la política institucional.

h) Realizar los traslados a las autoridades competentes cuando exista obligación legal o cuando lo solicite la persona afectada, en los términos previstos por la ley.

La actuación se desarrollará con debida diligencia, celeridad, confidencialidad, enfoque de género, enfoque diferencial, acción sin daño, no revictimización, imparcialidad y respeto por el debido proceso.

Prohibición de represalias

Se prohíbe cualquier represalia, intimidación, censura, amenaza, desmejora, traslado injustificado, modificación desfavorable de funciones, terminación discriminatoria o trato adverso contra la persona que presente una queja, solicite protección, participe como testigo o colabore de buena fe en una actuación relacionada con acoso sexual.

La protección de estabilidad laboral de víctimas, denunciantes y testigos se aplicará en los términos y durante el período establecido por la legislación vigente, sin perjuicio de las excepciones legalmente previstas.

Registro y reporte institucional

LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL llevará un registro reservado de las quejas, actuaciones, medidas de protección y decisiones relacionadas con acoso sexual laboral.

La Corporación publicará semestralmente, de manera anonimizada, el número de quejas tramitadas y las sanciones impuestas, preservando la intimidad, confidencialidad, seguridad, protección de datos personales y debido proceso de las partes.

Igualmente, remitirá la información correspondiente al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE), dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre y mediante los mecanismos habilitados por las autoridades competentes.

PARÁGRAFO PRIMERO. Las situaciones de acoso sexual laboral no serán tramitadas por el Comité de Convivencia Laboral ni sometidas a conciliación. El Comité deberá remitirlas inmediatamente y de manera confidencial a la ruta especial correspondiente.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Cuando los hechos involucren simultáneamente acoso sexual laboral y una posible situación de explotación, abuso o acoso sexual bajo los estándares PEAS/PSEA, las rutas deberán articularse sin duplicar entrevistas, exponer innecesariamente a la persona afectada ni generar revictimización.

PARÁGRAFO TERCERO. La presentación de una queja de buena fe no dará lugar a responsabilidad por el solo hecho de que la conducta no llegue a comprobarse. La eventual mala fe o falsedad deliberada deberá demostrarse mediante el procedimiento correspondiente y con respeto del debido proceso.

PARÁGRAFO CUARTO. LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL adelantará acciones inmediatas de prevención y transformación del ambiente laboral cuando tenga conocimiento de presuntos hechos de acoso sexual, sin divulgar información que permita identificar a las personas involucradas.

ARTÍCULO 84. CANAL INSTITUCIONAL PARA REPORTES DE FALTAS CONTRA EL CÓDIGO DE CONDUCTA

Las presuntas infracciones al Código de Conducta, faltas de conducta, conflictos de

interés, posibles actos de fraude, corrupción, uso indebido de recursos, abuso de autoridad, represalias, irregularidades administrativas, financieras u operativas, o cualquier situación que pueda afectar la integridad, transparencia o confianza institucional de LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL, deberán reportarse al correo institucional:

faltasdeconducta@opcionlegal.org

Cuando un reporte recibido por este canal corresponda a una materia que cuente con ruta especial, LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL deberá remitirlo de manera confidencial a la instancia competente, limitando el acceso a la información estrictamente necesaria.

PARÁGRAFO PRIMERO. La recepción y trámite de los reportes se realizará bajo criterios de confidencialidad, reserva, debida diligencia, protección de datos personales, no represalia y respeto por los derechos fundamentales de las personas involucradas.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La presentación de reportes de buena fe no dará lugar a represalias. La presentación de reportes malintencionados o con información intencionalmente falsa podrá dar lugar a las actuaciones disciplinarias correspondientes, previa garantía del debido proceso.

ARTÍCULO 85. CANAL INSTITUCIONAL PARA REPORTES PEAS/PSEA

Las quejas, denuncias o reportes relacionados con presuntas conductas de explotación, abuso o acoso sexual en el marco de la Política de Protección contra la Explotación, el Abuso y el Acoso Sexual (PEAS/PSEA), deberán reportarse al correo institucional diferenciado:

reportespeas@opcionlegal.org

El canal PEAS/PSEA tendrá una naturaleza especial de protección y salvaguarda, por lo cual deberá garantizar acceso seguro, confidencialidad, acción sin daño, no revictimización, protección de la persona afectada, enfoque diferencial, enfoque de género cuando corresponda, debida diligencia y articulación con las rutas internas o externas aplicables.

Cuando un reporte PEAS/PSEA evidencie posibles faltas disciplinarias, incumplimientos contractuales, infracciones al Código de Conducta o conductas que deban ser puestas en conocimiento de una autoridad competente, LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL dará el traslado correspondiente de manera reservada, garantizando la confidencialidad, la protección de las personas involucradas y el debido proceso.

PARÁGRAFO. La ruta PEAS/PSEA no sustituye otros canales institucionales o legales, pero deberá mantenerse diferenciada por la naturaleza de protección que exige este tipo de reportes.

CAPÍTULO XXI. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE ACOSO

LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 86. Definición de Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral

Para efectos del presente Reglamento, se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador por parte de un empleador, jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia de éste, de conformidad con la definición establecida en la Ley 1010 de 2006. Constituyen modalidades de acoso laboral las previstas en los artículos 2 a 7 de la Ley 1010 de 2006 y en las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.

La inobservancia del derecho a la desconexión laboral reconocido por la Ley 2191 de 2022 podrá constituir una conducta susceptible de análisis dentro del marco de la Ley 1010 de 2006 cuando reúna los elementos legales para la configuración del acoso laboral.

De conformidad con la Ley 2365 de 2024, el acoso sexual en el contexto laboral constituye una forma de violencia basada en género y comprende toda conducta de naturaleza sexual, no consentida, ejercida mediante actos físicos, verbales, escritos, gestuales, digitales o de cualquier otra naturaleza, que tenga por objeto o efecto afectar la dignidad de una persona, crear un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, condicionar decisiones laborales o generar afectaciones en el empleo, la formación, la permanencia o las condiciones de trabajo.

Las conductas de acoso sexual laboral y sexual podrán presentarse entre trabajadores, superiores jerárquicos, subordinados, contratistas, practicantes, aprendices, voluntarios, beneficiarios, proveedores, aliados o cualquier persona vinculada directa o indirectamente a las actividades desarrolladas por LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL, independientemente del lugar donde ocurran los hechos cuando exista una relación con el contexto laboral o institucional.

ARTÍCULO 87. Objetivos de los Mecanismos de Prevención

Los mecanismos de prevención implementados por LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL tienen como finalidad promover ambientes de trabajo seguros, respetuosos, inclusivos, dignos y libres de acoso laboral, acoso sexual laboral, violencias basadas en género, discriminación, explotación, abuso o acoso sexual (PEAS/PSEA) y cualquier otra conducta que afecte la dignidad humana o los derechos fundamentales de las personas.

Estos mecanismos estarán orientados a generar una cultura organizacional basada en el respeto mutuo, la igualdad de trato y oportunidades, la convivencia laboral, la prevención de riesgos psicosociales, la promoción de la salud mental, la protección de

la intimidad, la honra, la libertad, la integridad física y psicológica y el fortalecimiento de relaciones laborales basadas en el buen trato.

Para el cumplimiento de estos objetivos, LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL podrá desarrollar, entre otras, las siguientes acciones:

- a) Actividades de información, capacitación y sensibilización sobre acoso laboral, acoso sexual laboral, violencias basadas en género, Código de Conducta, PEAS/PSEA, convivencia laboral y derechos humanos.
- b) Estrategias de promoción del respeto, la comunicación asertiva, la solución pacífica de conflictos y el fortalecimiento de ambientes laborales saludables.
- c) Divulgación de los mecanismos institucionales para la recepción y atención de quejas, denuncias o reportes.
- d) Actividades de prevención de riesgos psicosociales y promoción de la salud mental en el trabajo.
- e) Implementación de medidas orientadas a prevenir represalias contra las personas que formulen quejas, denuncias o solicitudes de apoyo.
- f) Fortalecimiento de las acciones del Comité de Convivencia Laboral, del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y de los mecanismos institucionales de prevención y atención de acoso sexual laboral y PEAS/PSEA.

PARÁGRAFO PRIMERO. Todas las personas vinculadas a LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL deberán contribuir a la construcción y mantenimiento de ambientes laborales respetuosos, seguros e inclusivos y abstenerse de realizar conductas que puedan constituir acoso laboral, acoso sexual laboral, violencia basada en género, discriminación o cualquier otra forma de violencia o maltrato.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Las acciones preventivas previstas en este artículo se desarrollarán bajo los principios de dignidad humana, igualdad, no discriminación, confidencialidad, enfoque diferencial, enfoque de género, debida diligencia, no revictimización y protección integral de las personas.

ARTÍCULO 88. Acciones Institucionales de Prevención

En desarrollo de los objetivos previstos en el artículo anterior, LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL implementará mecanismos orientados a la prevención del acoso laboral, el acoso sexual laboral, las violencias basadas en género, la discriminación, la explotación, el abuso y el acoso sexual (PEAS/PSEA), así como a la promoción de ambientes laborales seguros, respetuosos e inclusivos.

Para tal efecto, podrá desarrollar, entre otras, las siguientes acciones:

- a) Mantener informados a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024, la Ley 2191 de 2022, el Convenio 190 de la OIT, el Código de Conducta Institucional, las políticas PEAS/PSEA y demás disposiciones relacionadas con la prevención del acoso, la violencia y la discriminación en el trabajo.
- b) Desarrollar campañas de divulgación, sensibilización, capacitación y formación dirigidas a fortalecer el respeto, la convivencia laboral, la igualdad, la prevención de las violencias basadas en género, la protección de la salud mental y la promoción de entornos laborales seguros.
- c) Fomentar espacios de diálogo, participación, escucha activa y evaluación periódica del clima organizacional, orientados a fortalecer la convivencia laboral y la cultura institucional.
- d) Diseñar e implementar actividades participativas que promuevan valores, comportamientos y hábitos orientados al respeto de la dignidad humana, la inclusión, la equidad y el buen trato.
- e) Formular recomendaciones institucionales encaminadas a prevenir situaciones que puedan afectar la convivencia laboral, el bienestar de los trabajadores o el adecuado desarrollo de las actividades institucionales.
- f) Divulgar y fortalecer los mecanismos institucionales de orientación, recepción de quejas, denuncias, solicitudes de apoyo y atención de situaciones relacionadas con acoso laboral, acoso sexual laboral, violencia basada en género, PEAS/PSEA y demás conductas contrarias al Código de Conducta.
- g) Implementar acciones de prevención de riesgos psicosociales, promoción de la salud mental y fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- h) Desarrollar las demás actividades que resulten necesarias para garantizar ambientes laborales dignos, seguros, respetuosos y libres de violencia.

PARÁGRAFO PRIMERO. Las actividades previstas en el presente artículo tendrán carácter preventivo, pedagógico y de promoción de la convivencia laboral y no sustituirán los procedimientos establecidos para la atención de quejas, denuncias o actuaciones disciplinarias.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Todas las acciones de prevención se desarrollarán bajo los principios de dignidad humana, igualdad, no discriminación, confidencialidad, enfoque diferencial, enfoque de género, debida diligencia, protección integral y no revictimización.

ARTÍCULO 89. Comité de Convivencia Laboral

LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL contará con un Comité de Convivencia Laboral como instancia preventiva, orientadora, conciliadora y de seguimiento frente a situaciones de presunto acoso laboral, de conformidad con la Ley 1010 de 2006, la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo y las normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

El Comité se integrará paritariamente por representantes de LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, de acuerdo con el número de trabajadores y las reglas de conformación establecidas en la normatividad vigente. Los representantes de los trabajadores serán elegidos mediante votación secreta y escrutinio público.

El Comité adoptará su propio reglamento de funcionamiento, en el cual se establecerán, como mínimo, sus reglas de convocatoria, quórum, confidencialidad, custodia documental, impedimentos, conflictos de interés, seguimiento y procedimiento preventivo.

El Comité se reunirá ordinariamente una vez al mes para desarrollar actividades administrativas, realizar seguimiento a los compromisos, formular recomendaciones y elaborar los informes correspondientes. Se reunirá extraordinariamente cada vez que reciba una queja de presunto acoso laboral.

Las quejas deberán tramitarse conforme a las etapas y términos establecidos en la normatividad vigente y en el reglamento del Comité. La actuación deberá garantizar confidencialidad, imparcialidad, celeridad, respeto por la dignidad humana, derecho de participación y ausencia de represalias.

El Comité no tendrá funciones disciplinarias, no impondrá sanciones y no declarará la existencia o inexistencia de acoso laboral. Cuando advierta posibles faltas disciplinarias o hechos que deban ser conocidos por otra instancia o autoridad, realizará el traslado correspondiente bajo criterios de necesidad, reserva y protección de las personas involucradas.

Los hechos relacionados con presunto acoso sexual laboral, violencia basada en género o PEAS/PSEA no serán conciliados ni tramitados por el Comité y deberán remitirse inmediatamente a las rutas institucionales especiales correspondientes.

PARÁGRAFO PRIMERO. El Comité de Convivencia Laboral no tendrá funciones disciplinarias, sancionatorias ni de juzgamiento, y sus actuaciones tendrán carácter preventivo, conciliatorio, orientador y de seguimiento.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Las situaciones relacionadas con presunto acoso sexual laboral, violencia basada en género, explotación, abuso o acoso sexual (PEAS/PSEA) serán atendidas mediante los mecanismos institucionales especialmente establecidos para tal fin, de conformidad con la Ley 2365 de 2024, el Código de Conducta Institucional y las políticas internas aplicables.

PARÁGRAFO TERCERO. El procedimiento previsto en este artículo no limita ni reemplaza el derecho de los trabajadores de acudir ante el Ministerio del Trabajo, la jurisdicción

competente o cualquier otra autoridad facultada para la protección de sus derechos.

PARÁGRAFO CUARTO. Deber de confidencialidad. Los integrantes principales y suplentes del Comité de Convivencia Laboral deberán guardar estricta confidencialidad y reserva sobre las quejas, testimonios, documentos, deliberaciones y demás información conocida en ejercicio de sus funciones. Este deber se mantendrá aun después de finalizar su designación y no impedirá la remisión de información a las autoridades o instancias competentes cuando exista obligación legal o resulte necesaria para adoptar medidas de protección. La información solo podrá utilizarse para las finalidades propias del Comité y deberá custodiarse conforme a las políticas institucionales de protección de datos y gestión documental.

CAPÍTULO XXII. SOBRE TELETRABAJO, TRABAJO EN CASA Y TRABAJO REMOTO

ARTÍCULO 90. Teletrabajo, Trabajo en Casa, Trabajo Remoto y Modalidades Híbridas

LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL podrá implementar, cuando las necesidades institucionales, operativas, administrativas o las circunstancias particulares lo permitan, modalidades de prestación del servicio bajo esquemas de trabajo presencial, trabajo en casa, teletrabajo, trabajo remoto o modalidades híbridas, de conformidad con la legislación vigente.

La aplicación de cualquiera de estas modalidades deberá realizarse respetando los derechos laborales de los trabajadores, las disposiciones sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), protección de datos personales, confidencialidad de la información, derecho a la desconexión laboral y demás obligaciones previstas en la ley.

Cuando se adopte alguna modalidad de trabajo a distancia, LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL y el trabajador deberán cumplir las condiciones, requisitos, procedimientos y formalidades establecidos en la normatividad aplicable, incluyendo las relativas a la provisión o utilización de equipos, herramientas de trabajo, conectividad, medidas de seguridad de la información y mecanismos de seguimiento de las actividades laborales.

LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL promoverá el uso adecuado de las tecnologías de la información y las comunicaciones, la protección de la salud física y mental de los trabajadores y el respeto por el derecho a la desconexión laboral en todas las modalidades de prestación del servicio.

PARÁGRAFO PRIMERO. La implementación de modalidades de trabajo en casa, teletrabajo, trabajo remoto o esquemas híbridos no modificará por sí misma la naturaleza del vínculo laboral ni afectará los derechos mínimos de los trabajadores reconocidos por la Constitución, la ley, el contrato de trabajo o el presente Reglamento.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Los trabajadores que desarrollen sus actividades mediante modalidades de trabajo a distancia deberán cumplir las políticas institucionales relacionadas con seguridad de la información, protección de datos personales, uso adecuado de herramientas tecnológicas, confidencialidad y Seguridad y Salud en el Trabajo.

PARÁGRAFO TERCERO. El derecho a la desconexión laboral será garantizado en los términos previstos por la Ley 2191 de 2022 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.

ARTÍCULO 91. Definición y Modalidades de Teletrabajo

El teletrabajo es una forma de organización laboral que se desarrolla en el marco de una relación laboral dependiente, mediante la utilización de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), para el desempeño de actividades remuneradas sin requerir la presencia física permanente del trabajador en las instalaciones de LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL.

La implementación del teletrabajo se realizará de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1221 de 2008, el Decreto 1227 de 2022 y las demás normas que los modifiquen, adicionen o sustituyan.

Se entenderá por teletrabajador la persona que, en virtud de un acuerdo con LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL, desarrolla total o parcialmente sus actividades laborales mediante el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones por fuera de las instalaciones habituales de trabajo.

El teletrabajo podrá desarrollarse en cualquiera de las modalidades previstas en la legislación vigente, incluyendo las modalidades autónomas, móvil, suplementaria o aquellas que sean reconocidas posteriormente por la ley.

Igualmente, LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL podrá implementar esquemas de trabajo híbrido, entendidos como aquellos en los cuales el trabajador alterna la prestación de sus servicios entre las instalaciones institucionales, los lugares definidos para el desarrollo de actividades en territorio y otros lugares autorizados para el trabajo a distancia, de acuerdo con las necesidades del cargo, del proyecto o de la organización.

Asimismo, previa autorización expresa de LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL y cumplimiento de los requisitos legales, operativos, tecnológicos, de seguridad de la información, Seguridad y Salud en el Trabajo, migratorios, tributarios y de seguridad social que resulten aplicables, podrá autorizarse la ejecución de actividades bajo esquemas de teletrabajo transnacional, cuando el trabajador desarrolle temporal o permanentemente sus funciones desde un país distinto a aquel en el cual se encuentra domiciliado el empleador.

PARÁGRAFO PRIMERO. La implementación del teletrabajo, trabajo híbrido o teletrabajo

transnacional requerirá acuerdo expreso entre las partes y el cumplimiento de los requisitos legales, técnicos, operativos y de Seguridad y Salud en el Trabajo aplicables.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Los trabajadores vinculados bajo cualquiera de estas modalidades gozarán de los mismos derechos laborales, prestacionales, de seguridad social, formación, bienestar y participación reconocidos a los trabajadores que desarrollen sus labores de manera presencial, sin perjuicio de las particularidades propias de cada modalidad.

PARÁGRAFO TERCERO. LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL garantizará el respeto del derecho a la desconexión laboral, la protección de datos personales, la confidencialidad de la información institucional y el cumplimiento de las obligaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo respecto de los trabajadores vinculados bajo estas modalidades.

PARÁGRAFO CUARTO. La autorización de teletrabajo transnacional podrá ser modificada o revocada cuando existan cambios normativos, operativos, de seguridad, financieros, contractuales o de cumplimiento que afecten la viabilidad de dicha modalidad.

ARTÍCULO 92. Finalidades del Teletrabajo, Trabajo Híbrido y Teletrabajo Transnacional

LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL podrá implementar modalidades de teletrabajo, trabajo híbrido o teletrabajo transnacional con el propósito de:

- a) Favorecer la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar de los trabajadores.
- b) Promover esquemas de trabajo orientados al cumplimiento de objetivos, resultados y calidad del servicio.
- c) Incrementar la productividad, eficiencia y flexibilidad organizacional.
- d) Fortalecer el compromiso, bienestar, motivación y desarrollo de los trabajadores.
- e) Facilitar la continuidad operativa de los proyectos y actividades institucionales.
- f) Optimizar el uso de recursos tecnológicos, físicos y administrativos.
- g) Favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad, condiciones especiales de salud, responsabilidades de cuidado, dificultades de movilidad o situaciones particulares que justifiquen la adopción de estas modalidades.
- h) Facilitar la vinculación y permanencia de talento humano altamente calificado cuando las necesidades institucionales lo permitan.
- i) Garantizar el respeto del derecho a la desconexión laboral, la salud mental, la seguridad de la información y las condiciones adecuadas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

PARÁGRAFO. La adopción de estas modalidades no implica disminución de los derechos laborales, salariales, prestacionales o de seguridad social reconocidos por la legislación vigente.

ARTÍCULO 93. Solicitud y Evaluación de las Modalidades de Trabajo a Distancia

La implementación del teletrabajo, trabajo híbrido o teletrabajo transnacional será voluntaria y requerirá acuerdo entre LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL y el trabajador, salvo las situaciones especiales previstas por la ley.

Los trabajadores podrán presentar solicitud formal ante el Área de Talento Humano o la dependencia que haga sus veces, utilizando los canales institucionales establecidos para tal fin.

La solicitud será evaluada teniendo en cuenta, entre otros, los siguientes criterios:

- a) La naturaleza de las funciones asignadas al cargo.
- b) La viabilidad operativa y técnica de la modalidad solicitada.
- c) Las necesidades institucionales, contractuales o del proyecto correspondiente.
- d) Las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo aplicables.
- e) La disponibilidad y condiciones de conectividad necesarias para el adecuado desarrollo de las funciones.
- f) Las condiciones de seguridad de la información y protección de datos personales.
- g) Las características particulares del trabajador y las circunstancias que fundamentan la solicitud.
- h) La posibilidad de establecer mecanismos adecuados de seguimiento y cumplimiento de objetivos.
- i) En el caso del teletrabajo transnacional, la viabilidad jurídica, operativa, migratoria, tributaria, de seguridad social y de gestión de riesgos que corresponda.

La presentación de la solicitud no genera obligación de aprobación por parte de LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL, la cual adoptará la decisión que corresponda previa evaluación integral de cada caso.

PARÁGRAFO PRIMERO. La Corporación podrá suministrar equipos, herramientas tecnológicas o autorizar el uso de equipos propios del trabajador, de conformidad con los acuerdos que se suscriban y la normatividad vigente.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Para la implementación de cualquiera de estas modalidades podrán realizarse verificaciones, autoevaluaciones, validaciones documentales, inspecciones virtuales o los mecanismos permitidos por la legislación vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

PARÁGRAFO TERCERO. Toda autorización, modificación, suspensión, reversibilidad o terminación de estas modalidades deberá constar por escrito.

ARTÍCULO 94. Requisitos y Contenido del Acuerdo de Teletrabajo

Quien aspire a desempeñar un cargo como teletrabajador deberá cumplir con los requisitos establecidos en la normativa laboral vigente. El acuerdo de teletrabajo o contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo indicará de manera especial:

Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos, y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo, y si es posible, de espacio.

Los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.

Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo, en caso de que ello proceda.

Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

PARÁGRAFO: En caso de que las partes de común acuerdo opten por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos en el presente artículo y hará parte del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 95. Modalidad de Teletrabajo Suplementario y Trabajo Híbrido

LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL podrá implementar la modalidad de teletrabajo suplementario mediante esquemas híbridos de trabajo, en los cuales el trabajador combine actividades presenciales, trabajo a distancia y actividades desarrolladas en territorio, de acuerdo con las necesidades institucionales, operativas, contractuales y del cargo.

La distribución de los días de presencialidad y trabajo a distancia será definida de común acuerdo entre LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL y el trabajador, o conforme a las condiciones autorizadas para cada cargo, área o proyecto, respetando la legislación laboral vigente, la jornada máxima legal, la seguridad y salud en el trabajo y el derecho a la desconexión laboral.

Los días de presencialidad y de trabajo a distancia podrán ser fijos o variables, de acuerdo con las necesidades organizacionales, operativas o contractuales, siempre que se garantice el respeto de los derechos mínimos e irrenunciables del trabajador.

ARTÍCULO 96. Trabajo en Casa

El trabajo en casa constituye una forma de habilitación excepcional para que el trabajador desempeñe transitoriamente sus funciones por fuera del sitio habitual de trabajo, sin modificar la naturaleza de la relación laboral ni las condiciones inicialmente pactadas.

LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL podrá habilitar el trabajo en casa en los eventos previstos por la Ley 2088 de 2021 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.

Durante el trabajo en casa se mantendrán vigentes los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral, incluyendo las disposiciones sobre jornada laboral, descanso, desconexión laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo, protección de datos y seguridad de la información.

ARTÍCULO 97. Trabajo Remoto

El trabajo remoto es una modalidad de ejecución del contrato de trabajo en la cual la totalidad de la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se desarrolla de manera remota mediante tecnologías de la información y las comunicaciones u otros medios tecnológicos, sin requerir interacción física habitual entre LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL y el trabajador.

Las comparecencias presenciales excepcionales solamente procederán en los casos permitidos por la legislación vigente y no modificarán por sí mismas la naturaleza de la modalidad.

Su implementación requerirá acuerdo escrito y se regirá por la Ley 2121 de 2021 y las normas que la desarrollen, modifiquen o sustituyan. Los trabajadores remotos gozarán de los mismos derechos laborales, salariales, prestacionales, sindicales, de seguridad social, bienestar, capacitación y Seguridad y Salud en el Trabajo reconocidos a los demás trabajadores.

ARTÍCULO 98. Teletrabajo Transnacional

LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL podrá autorizar, de manera excepcional y previa evaluación de viabilidad jurídica, operativa, financiera, tributaria, migratoria, tecnológica y de Seguridad y Salud en el Trabajo, la prestación de servicios bajo esquemas de teletrabajo desde un país distinto al lugar de establecimiento del empleador.

La autorización deberá constar por escrito y podrá ser modificada o revocada cuando cambien las condiciones que dieron lugar a su aprobación o cuando existan riesgos de

cumplimiento normativo, contractual o institucional.

La autorización de teletrabajo transnacional no exime al trabajador del cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral, ni releva a las partes del cumplimiento de las normas que resulten aplicables en cada jurisdicción.

ARTÍCULO 99. Garantías y Derechos de los Trabajadores en Modalidades de Trabajo a Distancia

LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL garantizará a los trabajadores vinculados bajo modalidades de teletrabajo, trabajo en casa, trabajo remoto, trabajo híbrido o teletrabajo transnacional los mismos derechos laborales, salariales, prestacionales, sindicales, de bienestar, capacitación y seguridad social reconocidos a los trabajadores que desarrollen sus actividades de manera presencial.

En particular, se garantizará el respeto de los derechos relacionados con:

- a) La jornada máxima legal de trabajo.
- b) Los descansos obligatorios y las pausas correspondientes.
- c) El reconocimiento y pago del trabajo suplementario, horas extras, recargos nocturnos, día de descanso obligatorio (dominicales) y festivos cuando haya lugar a ello.
- d) La afiliación y cobertura integral al Sistema de Seguridad Social Integral y al Sistema General de Riesgos Laborales.
- e) La igualdad de trato y la no discriminación.
- f) El acceso a programas de bienestar, capacitación, formación y desarrollo organizacional.
- g) La protección de la maternidad, paternidad, lactancia y demás derechos relacionados con la familia y el cuidado.
- h) La protección de la salud física y mental.
- i) La protección de los datos personales y la intimidad del trabajador.
- j) El derecho a la desconexión laboral en los términos previstos por la Ley 2191 de 2022 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.
- k) La prevención del acoso laboral, acoso sexual laboral, las violencias basadas en género y cualquier forma de discriminación o violencia en el entorno de trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO. Ninguna modalidad de trabajo a distancia podrá utilizarse para desmejorar las condiciones laborales, salariales, prestacionales o de seguridad social de

los trabajadores.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Los trabajadores vinculados bajo modalidades de trabajo a distancia estarán cobijados por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y deberán cumplir las políticas, protocolos y medidas de prevención definidas por LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL.

PARÁGRAFO TERCERO. LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL adoptará las medidas razonables necesarias para garantizar la inclusión, accesibilidad y participación de los trabajadores que desarrollen sus actividades bajo cualquiera de las modalidades reguladas en el presente capítulo.

PARÁGRAFO CUARTO. El ejercicio de las facultades de supervisión, seguimiento y control por parte de LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL deberá respetar la dignidad humana, la intimidad, la privacidad, la protección de datos personales y los derechos fundamentales de los trabajadores.

ARTÍCULO 100. Condiciones Técnicas y Operativas del Trabajo a Distancia

Las condiciones técnicas y operativas requeridas para la implementación de modalidades de teletrabajo, trabajo en casa, trabajo remoto, trabajo híbrido o teletrabajo transnacional estarán determinadas por las necesidades del cargo, del proyecto, de los financiadores, de la seguridad de la información y de las actividades asignadas.

Para la implementación de cualquiera de estas modalidades deberán verificarse, entre otros aspectos:

- a) La disponibilidad de equipos, programas, aplicaciones y herramientas necesarias para el desarrollo de las funciones.
- b) La existencia de condiciones adecuadas de conectividad para el cumplimiento de las actividades asignadas.
- c) El cumplimiento de los requisitos de seguridad de la información, protección de datos personales y confidencialidad institucional.
- d) Las condiciones mínimas de Seguridad y Salud en el Trabajo requeridas para el desarrollo de las actividades.
- e) Las demás condiciones técnicas, operativas o de cumplimiento que resulten necesarias según la modalidad autorizada.

PARÁGRAFO PRIMERO. LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL podrá suministrar equipos, herramientas tecnológicas o autorizar el uso de equipos propios del trabajador, de conformidad con la legislación vigente y los acuerdos que se suscriban entre las partes.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Los costos asociados a conectividad, energía, herramientas

tecnológicas u otros elementos requeridos para la ejecución de las labores serán asumidos de conformidad con la legislación vigente y los acuerdos que se **suscriban entre las partes**.

PARÁGRAFO TERCERO. Cuando la modalidad implementada implique acceso a información sensible, datos personales, información de beneficiarios, cooperantes, aliados o terceros, el trabajador deberá cumplir estrictamente las políticas institucionales de confidencialidad, protección de datos, seguridad digital y ciberseguridad establecidas por LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL.

ARTÍCULO 101. Manejo de la Información, Confidencialidad y Seguridad Digital

LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL suministrará a los trabajadores la información, herramientas tecnológicas, accesos y recursos que resulten necesarios para el desarrollo de sus funciones bajo modalidades de teletrabajo, trabajo en casa, trabajo remoto, trabajo híbrido o teletrabajo transnacional.

Toda información a la que tenga acceso el trabajador con ocasión de sus funciones deberá ser utilizada exclusivamente para el cumplimiento de las actividades laborales asignadas y será tratada bajo criterios de confidencialidad, reserva, integridad, disponibilidad y protección de datos personales.

El trabajador no podrá comunicar, divulgar, transferir, publicar, reproducir, almacenar o poner a disposición de terceros, sin autorización previa y expresa de LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL o por requerimiento de autoridad competente, información relacionada con la organización, sus beneficiarios, trabajadores, cooperantes, financiadores, aliados, proveedores, contratistas o cualquier otra información reservada o confidencial conocida con ocasión de la relación laboral.

De manera especial, el trabajador deberá proteger la información sensible relacionada con niños, niñas y adolescentes, víctimas, personas refugiadas, migrantes, comunidades vulnerables, participantes de proyectos, casos de protección, procesos disciplinarios, investigaciones internas, denuncias de acoso laboral, acoso sexual laboral, violencia basada en género, explotación, abuso o acoso sexual (PEAS/PSEA), así como cualquier otra información sometida a reserva legal o institucional.

El trabajador deberá utilizar de manera diligente y segura los equipos, programas, plataformas, correos electrónicos, aplicaciones, sistemas de información, usuarios, contraseñas y demás recursos tecnológicos suministrados o autorizados por LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL.

En consecuencia, queda prohibido:

a) Compartir usuarios, contraseñas, códigos de autenticación o credenciales de acceso con terceros.

- b) Permitir el acceso de personas no autorizadas a información institucional.
- c) Utilizar equipos o plataformas institucionales para actividades ilícitas o ajenas a las funciones asignadas.
- d) Almacenar, descargar o transferir información institucional en medios no autorizados.
- e) Omitir el reporte de incidentes de seguridad de la información o posibles vulneraciones de datos personales.

PARÁGRAFO PRIMERO. Los trabajadores deberán cumplir las políticas institucionales de protección de datos personales, seguridad de la información, ciberseguridad, confidencialidad, gestión documental y tratamiento de información vigentes en LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El deber de confidencialidad subsistirá aun después de finalizada la relación laboral, respecto de la información reservada o confidencial conocida durante la ejecución del contrato de trabajo.

PARÁGRAFO TERCERO. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el presente artículo podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, sin perjuicio de las acciones civiles, administrativas, laborales o penales a que haya lugar.

ARTÍCULO 102. Obligaciones en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en las Modalidades de Trabajo a Distancia

En la implementación de modalidades de teletrabajo, trabajo en casa, trabajo remoto, trabajo híbrido o teletrabajo transnacional, LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL y los trabajadores deberán cumplir las obligaciones establecidas en el Sistema General de Riesgos Laborales, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y las demás disposiciones legales vigentes.

OBLIGACIONES DE LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL:

- a) Identificar, evaluar y gestionar los riesgos asociados a las modalidades de trabajo a distancia con el acompañamiento de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) cuando resulte procedente.
- b) Implementar las medidas de prevención, promoción y control requeridas para proteger la seguridad y salud de los trabajadores.
- c) Informar a los trabajadores sobre los riesgos asociados a las actividades que desarrollan y las medidas de prevención aplicables.
- d) Establecer mecanismos de seguimiento, reporte y atención de accidentes de trabajo, incidentes y enfermedades laborales.

e) Incorporar dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) las medidas necesarias para la adecuada gestión de las modalidades de trabajo a distancia.

f) Realizar las verificaciones, autoevaluaciones, validaciones documentales, visitas presenciales o virtuales y demás mecanismos permitidos por la legislación vigente para la identificación y control de riesgos laborales.

g) Garantizar que los trabajadores conozcan los procedimientos de reporte de incidentes, accidentes de trabajo y emergencias.

h) Adoptar medidas de prevención de riesgos psicosociales, fatiga laboral, riesgos ergonómicos y afectaciones derivadas del uso intensivo de tecnologías de la información y las comunicaciones.

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR:

a) Cumplir las normas, reglamentos, procedimientos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

b) Participar en las actividades de capacitación, promoción y prevención desarrolladas por LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL o por la Administradora de Riesgos Laborales (ARL).

c) Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud cuando ello resulte necesario para la gestión de riesgos laborales.

d) Informar oportunamente las condiciones inseguras, actos inseguros o factores de riesgo identificados en el lugar desde el cual desarrolla sus actividades.

e) Reportar inmediatamente los incidentes, accidentes de trabajo, enfermedades laborales o emergencias de conformidad con los procedimientos institucionales y la legislación vigente.

f) Utilizar adecuadamente los equipos, herramientas, elementos de protección y recursos tecnológicos suministrados o autorizados por LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL.

g) Participar activamente en las actividades de prevención de riesgos y en las acciones de mejora del SG-SST.

h) Mantener condiciones adecuadas de orden, seguridad y autocuidado en el lugar desde el cual desarrolla sus actividades.

PARÁGRAFO PRIMERO. Los trabajadores vinculados bajo modalidades de trabajo a distancia deberán informar oportunamente cualquier cambio significativo en el lugar habitual desde el cual desarrollan sus actividades cuando dicho cambio pueda afectar la gestión de riesgos laborales, la seguridad de la información o las condiciones inicialmente autorizadas.

PARÁGRAFO SEGUNDO. En caso de accidentes de trabajo ocurridos durante la ejecución de actividades laborales bajo cualquiera de las modalidades reguladas en el presente capítulo, se dará aplicación a los procedimientos de reporte, investigación y gestión previstos en la legislación vigente y en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL.

ARTÍCULO 103. Reversibilidad y Modificación de las Modalidades de Trabajo a Distancia

La reversibilidad, modificación, suspensión o terminación de una modalidad de trabajo a distancia se aplicará de acuerdo con la naturaleza jurídica de cada modalidad y las condiciones pactadas por las partes.

En el teletrabajo, la reversibilidad se ejercerá en los casos y condiciones previstos por la legislación vigente y el acuerdo de teletrabajo.

En el trabajo remoto, la modificación hacia una modalidad presencial, híbrida o de teletrabajo requerirá acuerdo escrito entre las partes, salvo disposición legal expresa en contrario.

En el trabajo híbrido, LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL podrá efectuar ajustes operativos dentro de los márgenes previamente acordados. Las modificaciones sustanciales de los días, lugar o condiciones de prestación del servicio requerirán acuerdo escrito.

El trabajo en casa podrá darse por terminado cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que motivaron su habilitación, previa comunicación al trabajador.

Toda decisión deberá constar por escrito, estar debidamente motivada, respetar un tiempo razonable de transición y no podrá utilizarse como sanción encubierta, represalia, medida discriminatoria o mecanismo de desmejora laboral.

PARÁGRAFO PRIMERO. La reversibilidad no afectará la continuidad de la relación laboral ni implicará modificación de los derechos mínimos reconocidos al trabajador.

PARÁGRAFO SEGUNDO. En los casos de trabajo remoto, la modificación de la modalidad de prestación del servicio se registrará por lo dispuesto en la ley, el contrato de trabajo y los acuerdos que celebren las partes.

PARÁGRAFO TERCERO. LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL podrá suspender, modificar o revocar las autorizaciones otorgadas para teletrabajo, trabajo híbrido o teletrabajo transnacional cuando se presenten circunstancias que afecten la operación institucional, la seguridad de la información, el cumplimiento contractual, la gestión de riesgos, la Seguridad y Salud en el Trabajo o el cumplimiento de disposiciones legales aplicables.

ARTÍCULO 104. Trabajo en Casa: Condiciones de Implementación

El trabajo en casa corresponde a la habilitación otorgada al trabajador para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del lugar habitual de trabajo, sin modificar la naturaleza de la relación laboral, las condiciones esenciales del contrato de trabajo ni los derechos y garantías reconocidos por la legislación vigente.

Esta modalidad podrá implementarse cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan o dificulten el desarrollo normal de las actividades en el lugar habitual de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones cuando la naturaleza de las funciones así lo permita.

El trabajo en casa no se limita a actividades desarrolladas mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, sino que podrá aplicarse a cualquier labor que pueda ejecutarse fuera de las instalaciones habituales de LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL sin afectar la adecuada prestación del servicio.

Durante la habilitación de trabajo en casa, LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL garantizará el respeto de los derechos laborales, salariales, prestacionales y de seguridad social de los trabajadores, incluyendo el derecho a la desconexión laboral, la protección de la salud física y mental, la seguridad y salud en el trabajo y la igualdad de trato respecto de los trabajadores que desarrollan sus funciones de manera presencial.

La decisión de implementar el trabajo en casa deberá ser comunicada al trabajador indicando las condiciones de su aplicación, el lugar autorizado para la prestación de los servicios cuando resulte procedente, los mecanismos de seguimiento, las herramientas de trabajo requeridas y las demás condiciones necesarias para el adecuado desarrollo de las actividades.

Las partes podrán acordar las condiciones relacionadas con la utilización de equipos, herramientas tecnológicas, conectividad y demás recursos necesarios para la ejecución de las labores, de conformidad con la legislación vigente y las políticas institucionales.

PARÁGRAFO. La habilitación de trabajo en casa tendrá vigencia mientras subsistan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron lugar a su implementación o hasta cuándo LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL determine la necesidad de retornar a la modalidad inicialmente pactada, previa comunicación al trabajador.

ARTÍCULO 105. Trabajo Remoto: Condiciones de Implementación

El trabajo remoto es una modalidad especial de ejecución del contrato de trabajo mediante la cual la totalidad de la relación laboral se desarrolla a través de tecnologías de la información y las comunicaciones u otros medios tecnológicos, sin requerirse la presencia física habitual del trabajador en las instalaciones de LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL.

La implementación de esta modalidad se realizará de conformidad con la Ley 2121 de 2021, el Decreto 555 de 2022 y las demás disposiciones que los modifiquen, adicionen o sustituyan.

Cuando LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL determine la viabilidad de implementar esta modalidad, garantizará a los trabajadores remotos los mismos derechos laborales, salariales, prestacionales, de seguridad social, bienestar, capacitación y Seguridad y Salud en el Trabajo reconocidos a los trabajadores que desarrollan sus actividades de manera presencial.

Asimismo, LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL garantizará el respeto por la jornada laboral, el derecho a la desconexión laboral, la protección de la maternidad, paternidad y lactancia, la igualdad de trato, la prevención del acoso laboral y del acoso sexual laboral, así como los demás derechos reconocidos por la Constitución y la ley.

Para la implementación de esta modalidad se identificarán las condiciones del lugar desde el cual se desarrollarán las actividades laborales y se adoptarán las medidas necesarias para la adecuada gestión de los riesgos laborales, con el acompañamiento de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), cuando resulte procedente.

LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL definirá las condiciones relacionadas con la entrega, mantenimiento, reposición, actualización y devolución de los equipos, herramientas tecnológicas, programas, aplicaciones y demás recursos necesarios para la ejecución de las actividades laborales.

PARÁGRAFO PRIMERO. Los trabajadores vinculados bajo esta modalidad deberán cumplir las políticas institucionales de protección de datos personales, seguridad de la información, ciberseguridad, confidencialidad, gestión documental y Seguridad y Salud en el Trabajo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El trabajador deberá informar oportunamente cualquier cambio relevante en el lugar habitual desde el cual desarrolla sus actividades cuando ello pueda afectar las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, la seguridad de la información o las condiciones inicialmente autorizadas.

PARÁGRAFO TERCERO. La implementación del trabajo remoto no limita las facultades de dirección, coordinación, seguimiento y control del empleador, las cuales deberán ejercerse respetando la dignidad humana, la intimidad, la protección de datos personales y los derechos fundamentales del trabajador.

CAPÍTULO XXIII. DESCONEXIÓN LABORAL

ARTÍCULO 106. Derecho a la Desconexión Laboral

De conformidad con la Ley 2191 de 2022 y las demás normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan, la desconexión laboral es el derecho que tienen los trabajadores a

no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, tecnológica o no, para asuntos relacionados con su ámbito o actividad laboral, fuera de la jornada ordinaria o máxima legal de trabajo, durante sus descansos, licencias, permisos, vacaciones o períodos de suspensión de la relación laboral.

LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL garantizará el derecho a la desconexión laboral de sus trabajadores, con el fin de proteger sus tiempos de descanso, su intimidad personal y familiar, su salud mental, su bienestar integral y la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

En consecuencia, salvo las excepciones legalmente previstas, los trabajadores no estarán obligados a atender llamadas, mensajes, correos electrónicos, instrucciones, requerimientos, solicitudes, reuniones o comunicaciones laborales por fuera de su jornada de trabajo o durante sus períodos de descanso, licencias, permisos o vacaciones.

PARÁGRAFO PRIMERO. El derecho a la desconexión laboral deberá interpretarse en armonía con la naturaleza del cargo, la modalidad de trabajo, las condiciones pactadas, las necesidades excepcionales del servicio y las disposiciones legales vigentes.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Las excepciones al derecho a la desconexión laboral serán únicamente aquellas expresamente previstas en la legislación vigente y deberán interpretarse de manera restrictiva, respetando en todo caso los derechos fundamentales de los trabajadores.

PARÁGRAFO TERCERO. Ningún trabajador podrá ser objeto de represalias, discriminación, medidas desfavorables o afectaciones laborales por ejercer legítimamente su derecho a la desconexión laboral.

ARTÍCULO 107. Mecanismo Interno para la Protección del Derecho a la Desconexión Laboral

En cumplimiento de la Ley 2191 de 2022 y las demás disposiciones que la modifiquen, adicionen o sustituyan, LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL establece el siguiente mecanismo interno para la atención de situaciones relacionadas con la presunta vulneración del derecho a la desconexión laboral.

Todo trabajador que considere vulnerado su derecho a la desconexión laboral podrá presentar una comunicación escrita ante el Área de Talento Humano o la dependencia que haga sus veces, a través de los canales institucionales habilitados para tal fin.

La comunicación deberá contener, en la medida de lo posible, una descripción clara de los hechos, indicando las circunstancias de tiempo, modo y lugar, así como los soportes que considere pertinentes.

Recibida la comunicación, el Área de Talento Humano realizará una valoración preliminar de los hechos dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes y podrá solicitar información

adicional a las personas involucradas o requerir explicaciones por escrito cuando resulte necesario.

Con fundamento en la información recopilada, el Área de Talento Humano emitirá una recomendación o concepto interno orientado a determinar si existió una posible vulneración del derecho a la desconexión laboral o si los hechos corresponden a situaciones excepcionales, urgentes, de fuerza mayor, caso fortuito o a otras circunstancias justificadas previstas en la legislación vigente.

Cuando se identifiquen oportunidades de mejora, se podrán formular recomendaciones, medidas preventivas o acciones correctivas dirigidas a fortalecer el respeto por los tiempos de descanso y la adecuada aplicación del derecho a la desconexión laboral.

Si durante la revisión se evidencian hechos que puedan constituir presunto acoso laboral, acoso sexual laboral, violencia basada en género o cualquier otra conducta que requiera un trámite especializado, el asunto será remitido a la instancia institucional competente para su atención, sin perjuicio de las acciones legales que puedan corresponder.

La decisión o resultado del trámite será comunicado al trabajador y a las demás personas involucradas, garantizando la confidencialidad de la información y la protección de los datos personales.

PARÁGRAFO PRIMERO. La presentación de una comunicación por presunta vulneración del derecho a la desconexión laboral no dará lugar a represalias, discriminación o afectaciones laborales contra el trabajador que la formule de buena fe.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El presente procedimiento tiene carácter preventivo y correctivo, y no limita el derecho de los trabajadores de acudir ante el Ministerio del Trabajo o ante las demás autoridades competentes para la protección de sus derechos.

PARÁGRAFO TERCERO. El Área de Talento Humano llevará un registro confidencial de las comunicaciones recibidas y de las acciones de mejora implementadas, con el fin de fortalecer las medidas institucionales de prevención de riesgos psicosociales y promoción de ambientes laborales saludables.

ARTÍCULO 108. Responsabilidades en Materia de Desconexión Laboral

Con el fin de garantizar el efectivo ejercicio del derecho a la desconexión laboral, LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL y sus trabajadores deberán cumplir las siguientes responsabilidades:

OBLIGACIONES DE LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL

a) Incorporar dentro de los procesos de inducción, reinducción, formación y capacitación contenidos relacionados con el derecho a la desconexión laboral y la prevención de riesgos psicosociales.

- b) Divulgar y mantener actualizadas las políticas, lineamientos y procedimientos institucionales relacionados con la desconexión laboral.
- c) Promover una cultura organizacional basada en el respeto de los tiempos de descanso, la salud mental, el bienestar laboral y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- d) Adoptar medidas razonables para prevenir prácticas que puedan afectar injustificadamente el derecho a la desconexión laboral.
- e) Atender y gestionar oportunamente las comunicaciones, quejas o reportes relacionados con posibles vulneraciones del derecho a la desconexión laboral.
- f) Evitar que los canales institucionales de comunicación sean utilizados de manera injustificada para impartir instrucciones, requerimientos o solicitudes laborales por fuera de la jornada laboral o durante períodos de descanso, salvo las excepciones legalmente permitidas.

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

- a) Respetar los tiempos de descanso de sus compañeros de trabajo, equipos a cargo, jefes, coordinadores y demás personas vinculadas a LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL.
- b) Abstenerse de enviar requerimientos, instrucciones, solicitudes o comunicaciones laborales por fuera de la jornada laboral, salvo situaciones excepcionales, urgentes, de fuerza mayor, caso fortuito o aquellas expresamente autorizadas por la legislación vigente.
- c) Utilizar de manera adecuada, razonable y proporcional los canales institucionales de comunicación.
- d) Informar oportunamente al jefe inmediato o al Área de Talento Humano cualquier situación que pueda constituir una posible vulneración del derecho a la desconexión laboral.
- e) Contribuir a una cultura institucional de planeación, organización del trabajo, respeto por los tiempos de descanso y prevención de riesgos psicosociales.

PARÁGRAFO. Las necesidades operativas, contractuales, humanitarias o relacionadas con la protección de beneficiarios no constituyen, por sí solas, excepciones al derecho a la desconexión laboral.

El contacto por fuera de la jornada solamente procederá cuando se configure una excepción expresamente prevista por la ley. En casos de fuerza mayor o caso fortuito deberá acreditarse, además, que la situación hace indispensable la actuación inmediata del trabajador y que no existe otra alternativa viable para atenderla.

La aplicación de una excepción deberá ser necesaria, temporal y proporcional, no podrá convertirse en una práctica habitual de disponibilidad permanente y dará lugar al

reconocimiento de los derechos laborales que correspondan.

CAPÍTULO XXIV. PUBLICACIÓN Y DIVULGACIÓN

ARTÍCULO 109. Publicación y Divulgación del Reglamento Interno de Trabajo

LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL publicará el proyecto de Reglamento Interno de Trabajo para conocimiento de los trabajadores y les informará, mediante circular interna, el plazo y los canales habilitados para presentar observaciones.

La organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados podrán solicitar los ajustes previstos en el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su publicación. La Corporación evaluará las observaciones y comunicará motivadamente su decisión. Si no existiere acuerdo, cualquiera de las partes podrá solicitar la intervención del inspector del trabajo, conforme a la ley.

Cumplido dicho trámite y efectuados los ajustes correspondientes, la Corporación publicará el texto definitivo mediante dos (2) copias legibles fijadas en dos (2) lugares distintos de trabajo y a través de un medio virtual al cual los trabajadores puedan acceder permanentemente. Cuando se utilice este último mecanismo, no será necesaria la publicación física en cada lugar de trabajo, en los términos establecidos por la legislación vigente.

La Corporación podrá divulgar adicionalmente el Reglamento por correo electrónico, página web, plataformas internas u otros canales institucionales, dejando constancia de su publicación y comunicación.

PARÁGRAFO. Las modificaciones posteriores del Reglamento deberán someterse al procedimiento de publicación, participación y divulgación previsto en la ley. Los trabajadores tendrán acceso permanente al texto vigente.

CAPÍTULO XXV. VIGENCIA

ARTÍCULO 110. Vigencia

El presente Reglamento Interno de Trabajo entrará en vigencia a partir de su publicación y divulgación conforme a los mecanismos establecidos en el artículo anterior y sustituye integralmente cualquier versión anterior del Reglamento Interno de Trabajo de LA CORPORACIÓN OPCIÓN LEGAL.

Las modificaciones, actualizaciones o reformas que se realicen al presente Reglamento

entrarán en vigencia una vez surtidos los procedimientos legales aplicables y realizada su respectiva divulgación.

CAPÍTULO XXVI. CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 111. Cláusulas Ineficaces

No producirán efecto alguno las disposiciones del presente Reglamento que desmejoren las condiciones de los trabajadores respecto de lo establecido en la Constitución Política, la legislación laboral vigente, los contratos individuales de trabajo, las convenciones colectivas, pactos colectivos, laudos arbitrales o cualquier otra fuente formal del derecho laboral que resulte más favorable al trabajador.

En caso de conflicto entre las disposiciones del presente Reglamento y normas de superior jerarquía, prevalecerán aquellas que resulten más favorables para el trabajador, de conformidad con los principios constitucionales y laborales vigentes.

El presente Reglamento Interno de Trabajo se expide en la ciudad de Bogotá, D.C., el 11 de agosto de 2026 y deroga todas las disposiciones internas que le sean contrarias.

Lugar y fecha de publicación: Bogotá D.C., 11 de agosto de 2026.

Dirección: Carrera 10 No. 24-76, Oficina 500

Representante Legal: Raúl Hernández Rodríguez

Proyectaron: Arcadia Giraldo, Luisa Vásquez y Lady Álvarez.