REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ASOCIACIÓN CRISTIANA MENONITA PARA JUSTICIA, PAZ Y ACCIÓN NOVIOLENTA (JUSTAPAZ)

Aviso de Actualización y Adecuación Legal: El presente texto integra las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, las modificaciones fijadas por la Ley 2101 de 2021 (jornada gradual de 42 horas), la Ley 2191 de 2022 (Desconexión Laboral), la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral y debido proceso disciplinario), la Ley 2460 de 2025 (Salud Mental en el Trabajo), la Resolución 3461 de 2025 (Acoso y Convivencia Laboral) y los Estándares Mínimos del SG-SST (Decreto 1072 de 2015 y Res. 0312 de 2019).

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PRINCIPIOS

El presente Reglamento Interno de Trabajo establece las condiciones generales que regulan las relaciones laborales entre la **Asociación Cristiana Menonita para Justicia, Paz y Acción Noviolenta – JUSTAPAZ, en adelante JUSTAPAZ**, y las personas vinculadas mediante contrato de trabajo.

Sus disposiciones se aplicarán en las instalaciones de la organización y en los demás lugares donde las personas trabajadoras desarrollen sus funciones, incluyendo actividades territoriales, desplazamientos institucionales y modalidades de trabajo autorizadas.

El Reglamento se fundamenta en los principios de dignidad humana, igualdad, no discriminación, justicia, buena fe, respeto mutuo, diálogo, noviolencia, protección de la salud, debido proceso y garantía de los derechos laborales.

Sus disposiciones forman parte de los contratos individuales de trabajo, sin perjuicio de las condiciones más favorables reconocidas por la Constitución Política, la legislación laboral, los contratos individuales o los acuerdos institucionales válidamente establecidos.

PARÁGRAFO. Las políticas, manuales, protocolos y procedimientos institucionales complementarán este Reglamento en los asuntos de su competencia, siempre que hayan sido debidamente adoptados, comunicados y sean compatibles con las normas laborales vigentes. Ninguna disposición institucional podrá interpretarse en perjuicio de los derechos mínimos e irrenunciables de las personas trabajadoras.

.

CAPÍTULO II
CONDICIONES DE ADMISIÓN Y PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 2. CONDICIONES DE ADMISIÓN. Quien aspire a desempeñar un cargo en JUSTAPAZ, debe hacer la solicitud por escrito y acompañarla con los siguientes documentos:

a. Hoja de vida actualizada.
b. Copia de la cédula de ciudadanía, cédula de extranjería o documento equivalente legalmente válido.
c. Autorización escrita expedida por el Ministerio del Trabajo o la autoridad competente, cuando el aspirante sea un adolescente menor de dieciocho (18) años, de conformidad con la Ley 1098 de 2006 y el Código Sustantivo del Trabajo.
d. Certificaciones de los últimos empleadores con los que haya laborado, en donde conste el tiempo de servicio y la índole de la labor ejecutada.
e. Certificados y/o títulos de los estudios académicos realizados o de cursos de capacitación/actualización relacionados con el oficio o profesión.
f. Copia de la tarjeta profesional o licencia expedida por autoridad competente cuando la ley o las funciones del cargo así lo exijan.

PARÁGRAFO 1. Las personas de nacionalidad extranjera deberán contar con la visa, permiso de trabajo o documento que la legislación migratoria colombiana exija para laborar legalmente en el país. El trabajador extranjero deberá informar a JUSTAPAZ con al menos sesenta (60) días calendario de anticipación el vencimiento de su documento migratorio y certificar el trámite de renovación correspondiente.

PARÁGRAFO 2. Los profesionales que hayan adelantado sus estudios de educación superior en el exterior deberán presentar la respectiva convalidación emitida por el Ministerio de Educación Nacional cuando el ejercicio de la profesión lo requiera.

PARÁGRAFO 3. VERIFICACIÓN DE ANTECEDENTES Y PROTECCIÓN INSTITUCIONAL.

En atención a su compromiso con la protección de los derechos humanos, la prevención de las violencias y la salvaguarda de niños, niñas, adolescentes y personas en situación de vulnerabilidad, JUSTAPAZ podrá realizar las verificaciones de antecedentes y referencias laborales que resulten pertinentes, necesarias, proporcionales y legalmente autorizadas para el cargo.

Estas verificaciones deberán realizarse respetando los derechos a la intimidad, buen nombre, habeas data, igualdad, presunción de inocencia y no discriminación, conforme a la Ley 1581 de 2012 y demás disposiciones aplicables. La existencia de denuncias o investigaciones que no constituyan decisiones definitivas no podrá ser considerada automáticamente como prueba de responsabilidad ni como causal de exclusión de un proceso de selección.

Cuando las funciones impliquen contacto directo y habitual con niños, niñas y adolescentes, JUSTAPAZ realizará las verificaciones especiales legalmente exigibles. La información obtenida tendrá carácter reservado y será utilizada exclusivamente para las finalidades legítimas del proceso de selección y protección institucional.

ARTÍCULO 3. PERÍODO DE PRUEBA. JUSTAPAZ, una vez admitido el aspirante, podrá estipular por escrito un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la organización las aptitudes del trabajador y por parte de este la conveniencia de las condiciones del trabajo (Art. 76 C.S.T.).

PARÁGRAFO 1. Durante el período de prueba se adelantará un proceso formal de inducción, empalme y seguimiento. Se hará entrega de copia digital o física del presente Reglamento Interno de Trabajo y del manual o descripción de procesos del cargo.

ARTÍCULO 4. ESTIPULACIÓN. El período de prueba debe ser estipulado por escrito; de lo contrario, los servicios prestados se entenderán regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Art. 77 C.S.T.).

ARTÍCULO 5. DURACIÓN MÁXIMA. El período de prueba no podrá exceder de dos (2) meses. En los contratos a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado, sin exceder en ningún caso de dos (2) meses. 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 (Art. 7 Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO. La estipulación del período de prueba deberá constar expresamente por escrito y respetar los límites legales aplicables a cada modalidad contractual. No será procedente pactar un nuevo período de prueba en contratos sucesivos celebrados entre las mismas partes, salvo en los casos expresamente autorizados por la ley.

ARTÍCULO 6. EFECTOS. EFECTOS Y GARANTÍAS DURANTE EL PERÍODO DE PRUEBA.

Durante el período de prueba, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato de trabajo en los términos establecidos por la legislación laboral vigente. Las personas trabajadoras gozarán desde el inicio de la relación laboral de los derechos salariales, prestacionales, de seguridad social y de seguridad y salud en el trabajo que les correspondan.

La terminación durante el período de prueba no podrá fundamentarse en motivos discriminatorios, retaliatorios ni desconocer las garantías constitucionales y legales de protección especial que resulten aplicables.

CAPÍTULO III
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 7. Son trabajadores accidentales o transitorios quienes desarrollan labores de corta duración,

no superiores a un (1) mes, y distintas de las actividades normales y permanentes de JUSTAPAZ, de conformidad con el artículo 6 del Código Sustantivo del Trabajo.

Estas personas tendrán derecho a las garantías laborales, salariales, prestacionales y de seguridad social que legalmente correspondan.

La utilización de esta modalidad no podrá tener como finalidad desconocer la existencia de una relación laboral, sustituir indebidamente cargos permanentes ni restringir los derechos reconocidos por la legislación colombiana.

CAPÍTULO IV
JORNADA LABORAL Y HORARIOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 8. JORNADA MÁXIMA ORDINARIA DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO Y TRABAJO TERRITORIAL.

La jornada ordinaria máxima de trabajo en JUSTAPAZ será de cuarenta y dos (42) horas semanales, de conformidad con la Ley 2101 de 2021, la Ley 2466 de 2025 y las demás normas aplicables.

La jornada se distribuirá de común acuerdo entre empleador y persona trabajadora, en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando el descanso obligatorio y sin disminución salarial.

JUSTAPAZ establecerá y comunicará los horarios de trabajo aplicables a sus diferentes cargos y modalidades de prestación del servicio, precisando las horas de inicio y finalización de la jornada, los períodos de descanso y los tiempos de alimentación.

PARÁGRAFO 1. JORNADA FLEXIBLE. JUSTAPAZ establece como horario habitual de trabajo el comprendido entre las 8:00 a. m. y las 4:00 p. m., de lunes a viernes, y entre las 8:00 a. m. y las 12:00 m. los sábados.

Durante la jornada de lunes a viernes se dispondrá de un período de descanso para alimentación, comprendido entre las [hora de inicio] y las [hora de finalización], el cual no se computará como tiempo efectivo de trabajo, conforme al artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo.

La jornada efectiva semanal no podrá superar las cuarenta y dos (42) horas, sin perjuicio de las modalidades de distribución flexible legalmente acordadas y del reconocimiento del trabajo suplementario cuando corresponda. Los cambios en la distribución de la jornada deberán ser comunicados oportunamente y respetar los límites legales, los descansos obligatorios y el derecho a la desconexión laboral.

PARÁGRAFO 2. TRABAJO TERRITORIAL. Las actividades de acompañamiento comunitario, misiones humanitarias, desplazamientos, reuniones y demás labores territoriales deberán planificarse

considerando la jornada laboral, las condiciones de seguridad, los descansos y los riesgos asociados al contexto. La realización de actividades fuera de la sede institucional no implica disponibilidad permanente de la persona trabajadora ni elimina el derecho al reconocimiento del trabajo suplementario cuando legalmente corresponda.

PARÁGRAFO 3. REGISTRO DE JORNADA. JUSTAPAZ implementará mecanismos de planificación y registro de las horas efectivamente laboradas, incluidos los tiempos de trabajo suplementario, con el propósito de verificar el cumplimiento de la jornada, prevenir sobrecargas y garantizar los derechos laborales.

PARÁGRAFO 4. PERSONAS CON RESPONSABILIDADES DE CUIDADO. JUSTAPAZ atenderá las solicitudes de flexibilidad laboral relacionadas con responsabilidades familiares y de cuidado conforme a la legislación vigente, evaluando las necesidades de la persona trabajadora y las condiciones del servicio.

PARÁGRAFO 5. DESCONEXIÓN LABORAL. Se garantizará el derecho a la desconexión laboral en los términos de la Ley 2191 de 2022. Fuera de la jornada laboral, durante descansos, vacaciones, permisos y licencias, las personas trabajadoras no estarán obligadas a atender comunicaciones o requerimientos laborales, salvo las excepciones legalmente previstas.

PARÁGRAFO 6. CARGOS DE DIRECCIÓN, CONFIANZA Y MANEJO. La exclusión de la jornada máxima legal procederá únicamente respecto de los cargos que cumplan materialmente las condiciones establecidas en la legislación laboral. La denominación del cargo no determinará por sí sola dicha exclusión. JUSTAPAZ promoverá condiciones razonables de descanso y prevención de riesgos psicosociales para estas personas.

ARTÍCULO 8A. ARTÍCULO 8A. TELETRABAJO SUPLEMENTARIO Y CONDICIONES PARA SU IMPLEMENTACIÓN.
JUSTAPAZ podrá implementar la modalidad de teletrabajo suplementario, mediante la cual las personas trabajadoras alternan el desarrollo de sus funciones entre las instalaciones de la organización y su domicilio u otro lugar previamente autorizado, utilizando tecnologías de la información y las comunicaciones.

Esta modalidad se desarrollará de conformidad con la Ley 1221 de 2008, la Ley 2466 de 2025, el Decreto 1072 de 2015, el Decreto 1227 de 2022 y demás disposiciones que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

Su implementación responderá a la naturaleza de las funciones, las necesidades del servicio, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y la disponibilidad institucional de recursos, garantizando los derechos laborales y la igualdad de trato**.**

PARÁGRAFO 1. CARÁCTER VOLUNTARIO Y AUTORIZACIÓN.
El teletrabajo suplementario podrá implementarse por acuerdo entre JUSTAPAZ y la persona trabajadora, previa evaluación de la viabilidad de esta modalidad para el cargo correspondiente.

La solicitud para desarrollar actividades mediante teletrabajo suplementario no implicará su aprobación automática. JUSTAPAZ evaluará cada caso mediante criterios objetivos, razonables y no discriminatorios, considerando las responsabilidades del cargo, las actividades presenciales y territoriales, las condiciones de seguridad y las necesidades institucionales.
La modalidad deberá formalizarse por escrito, precisando las condiciones de prestación del servicio.

PARÁGRAFO 2. DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA Y PRESENCIALIDAD.
Las personas autorizadas para desarrollar sus funciones mediante teletrabajo suplementario alternarán días de trabajo presencial y días de trabajo fuera de las instalaciones institucionales, de acuerdo con la programación previamente acordada.
El número de días de teletrabajo y presencialidad se establecerá en el acuerdo individual, conforme a la definición legal de teletrabajo suplementario y a las necesidades institucionales.
Se mantendrá la jornada laboral legal y contractualmente aplicable, garantizando los períodos de descanso, el reconocimiento del trabajo suplementario cuando corresponda y el derecho a la desconexión laboral.
La programación deberá permitir el cumplimiento de reuniones, actividades de coordinación, compromisos institucionales y demás responsabilidades que requieran presencialidad.

PARÁGRAFO 3. UTILIZACIÓN VOLUNTARIA DE EQUIPOS Y HERRAMIENTAS PROPIAS.
De conformidad con el artículo 2.2.1.5.19 del Decreto 1072 de 2015, JUSTAPAZ y la persona trabajadora podrán acordar expresamente y por escrito la utilización voluntaria de equipos y herramientas de propiedad de esta última para el desarrollo del teletrabajo suplementario.

El acuerdo podrá comprender computadores, periféricos, herramientas tecnológicas y demás elementos disponibles, identificando aquellos que serán utilizados y las condiciones de uso correspondientes.
La persona trabajadora se comprometerá a conservar los equipos y herramientas propios acordados en condiciones funcionales adecuadas para el desarrollo de las actividades autorizadas. JUSTAPAZ no exigirá posteriormente equipos o herramientas adicionales distintos de los acordados, salvo nuevo acuerdo entre las partes.

La utilización voluntaria de herramientas propias no constituirá renuncia a los derechos laborales ni exonerará a JUSTAPAZ de las obligaciones que legalmente le correspondan.

PARÁGRAFO 4. CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.
La implementación del teletrabajo suplementario estará sujeta a la identificación, evaluación y control de los riesgos laborales asociados a esta modalidad, de conformidad con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
JUSTAPAZ establecerá mecanismos de verificación de las condiciones del puesto de trabajo, orientación preventiva, capacitación y seguimiento, con el acompañamiento de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), cuando corresponda.
Las personas trabajadoras deberán participar en las actividades de prevención, atender las recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo y reportar oportunamente los incidentes, accidentes

y condiciones de riesgo relacionados con sus funciones.
Cuando se identifiquen condiciones que puedan afectar la seguridad o la salud, JUSTAPAZ evaluará las medidas preventivas necesarias y la viabilidad de mantener la modalidad en las condiciones inicialmente acordadas.

PARÁGRAFO 5. CONECTIVIDAD Y CONDICIONES ECONÓMICAS.
Los aspectos relacionados con el uso de internet, energía, herramientas tecnológicas y demás recursos necesarios para el teletrabajo suplementario se establecerán conforme a las disposiciones legales aplicables y los acuerdos válidamente celebrados entre las partes.
Cuando legalmente corresponda, JUSTAPAZ reconocerá el auxilio de conectividad en reemplazo del auxilio de transporte, de conformidad con la Ley 2466 de 2025.

Las partes podrán acordar las condiciones de utilización y asunción de costos de servicios públicos en los términos permitidos por la legislación vigente, sin desconocer los derechos mínimos de la persona trabajadora.
La autorización del teletrabajo suplementario no implicará, por sí misma, el reconocimiento de beneficios económicos o materiales adicionales a los legalmente exigibles o expresamente pactados.

PARÁGRAFO 6. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.
Las personas que desarrollen sus funciones mediante teletrabajo suplementario deberán cumplir las políticas institucionales de protección de datos personales, confidencialidad y seguridad de la información.
JUSTAPAZ establecerá las orientaciones y medidas de seguridad digital necesarias para proteger la información institucional y los datos personales tratados durante el desarrollo de las actividades laborales.

PARÁGRAFO 7. SEGUIMIENTO Y COORDINACIÓN INSTITUCIONAL.
JUSTAPAZ podrá establecer mecanismos razonables de planificación, coordinación, seguimiento y verificación del cumplimiento de las funciones desarrolladas mediante teletrabajo suplementario.
Estos mecanismos deberán respetar la intimidad, la dignidad, la autonomía personal y el derecho a la desconexión laboral.
Los procesos de seguimiento tendrán como finalidad favorecer la coordinación, el cumplimiento de las responsabilidades y el fortalecimiento del desempeño laboral.

PARÁGRAFO 8. MODIFICACIÓN Y FINALIZACIÓN DE LA MODALIDAD.
Las condiciones del teletrabajo suplementario podrán modificarse por acuerdo entre las partes o conforme a los mecanismos de reversibilidad previstos en la legislación vigente.
El retorno a la modalidad presencial deberá respetar las condiciones contractuales, los derechos laborales y las garantías legalmente aplicables, considerando las necesidades institucionales y las circunstancias particulares de la persona trabajadora.

PARÁGRAFO 9. POLÍTICA INSTITUCIONAL DE TELETRABAJO.
JUSTAPAZ adoptará y divulgará una Política Institucional de Teletrabajo que desarrolle los criterios de acceso, cargos elegibles, procedimientos de solicitud y autorización, condiciones de prestación del

servicio, uso de herramientas, medidas de seguridad y salud en el trabajo, protección de la información y demás aspectos exigidos por la normativa vigente.
Esta política complementará el presente Reglamento y los acuerdos individuales de teletrabajo, sin desmejorar las condiciones laborales reconocidas a las personas trabajadoras.

CAPÍTULO V
HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 9. DEFINICIÓN DE TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO. De conformidad con la legislación laboral vigente (Ley 2466 de 2025):

- **Trabajo diurno:** Es el comprendido entre las seis horas (6:00 a.m.) y las diecinueve horas (7:00 p.m.).
- **Trabajo nocturno:** Es el comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ARTÍCULO 10. TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS. Es el que excede de la jornada ordinaria fijada y en todo caso el que excede de la máxima legal de 42 horas semanales (Art. 159 C.S.T.). Constituye trabajo suplementario o de horas extras aquel que exceda la jornada ordinaria pactada o la jornada máxima legal, según corresponda.

Su realización deberá responder a necesidades institucionales justificadas y respetar los límites legales, sin perjuicio del reconocimiento de las horas efectivamente laboradas cuando se configuren los presupuestos legales para su pago.

ARTÍCULO 11. AUTORIZACIÓN, REGISTRO Y CONTROL. El trabajo suplementario solo podrá realizarse con autorización previa de la Dirección o Subdirección. En ningún caso las horas extras podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales (Art. 1 Dec. 13 de 1967). El trabajo suplementario deberá contar con autorización previa de la Dirección, Subdirección o de la persona expresamente facultada para ello.

JUSTAPAZ llevará un registro individual del trabajo suplementario, indicando la persona trabajadora, la actividad desarrollada, el número de horas laboradas, su carácter diurno o nocturno y la liquidación correspondiente. Las horas extras no podrán exceder los límites establecidos por la legislación vigente. La ausencia de autorización previa no exime automáticamente al empleador del pago de trabajo suplementario efectivamente realizado cuando exista obligación legal de reconocerlo.

PARÁGRAFO 1. REGISTRO Y CONTROL DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO.

De conformidad con la Ley 2466 de 2025, la realización de trabajo suplementario u horas extras no requiere autorización previa del Ministerio del Trabajo. No obstante, JUSTAPAZ llevará un registro individual y detallado de las horas extras efectivamente laboradas por cada persona trabajadora, en el que se identifiquen la actividad desarrollada, la fecha, el número de horas, su carácter diurno o nocturno

y la liquidación y pago correspondientes.

El trabajo suplementario deberá respetar los límites establecidos en la legislación laboral vigente. Su realización estará sujeta a los procedimientos internos de autorización y control definidos por JUSTAPAZ, sin perjuicio del reconocimiento y pago de las horas extras efectivamente laboradas cuando exista obligación legal de remunerarlas.

ARTÍCULO 12. RECARGOS Y REMUNERACIÓN.

JUSTAPAZ reconocerá y pagará los recargos legales correspondientes al trabajo nocturno, suplementario y en días de descanso obligatorio.
Se aplicarán las siguientes tasas legales:

a. Recargo nocturno ordinario: treinta y cinco por ciento (35%).
b. Hora extra diurna: veinticinco por ciento (25%).
c. Hora extra nocturna: setenta y cinco por ciento (75%).

Los recargos por trabajo en días de descanso obligatorio y festivos se reconocerán conforme a los porcentajes legales vigentes en la fecha de prestación del servicio.
Cuando concurran circunstancias que legalmente den lugar a diferentes recargos, estos se liquidarán de acuerdo con las reglas de acumulación y remuneración previstas en la legislación laboral.

CAPÍTULO VI
DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 13. DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO. Serán de descanso obligatorio remunerado los domingos y los días festivos civiles o religiosos reconocidos por la ley colombiana (Ley 51 de 1983): 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 de diciembre y 25 de diciembre, además del Jueves y Viernes Santo.

ARTÍCULO 14. TRABAJO EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO Y FESTIVOS.

El trabajo realizado en días de descanso obligatorio o festivos será remunerado con los recargos establecidos en el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones aplicables.

Para el período comprendido entre el primero (1) de julio de 2026 y el treinta (30) de junio de 2027, el recargo legal por trabajo en día de descanso obligatorio será del noventa por ciento (90%), salvo que JUSTAPAZ adopte anticipadamente el porcentaje del cien por ciento (100%) o exista una condición más favorable.

A partir del primero (1) de julio de 2027 se aplicará el recargo del cien por ciento (100%), conforme a la legislación vigente.

El descanso compensatorio se reconocerá cuando legalmente corresponda, teniendo en cuenta la naturaleza ocasional o habitual del trabajo realizado en el día de descanso obligatorio.

PARÁGRAFO. Las actividades institucionales programadas en domingos, festivos o días de descanso obligatorio deberán contar con planificación y autorización institucional, sin que ello implique desconocimiento de los derechos salariales y de descanso de las personas trabajadoras.

ARTÍCULO 15. VACACIONES REMUNERADAS. Los trabajadores que hayan prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Art. 186 C.S.T.). Su concesión, acumulación y compensación se regirán por los artículos 187 a 192 del C.S.T.

PARÁGRAFO. La programación de vacaciones se realizará de manera oportuna, procurando conciliar las necesidades del servicio con el derecho al descanso efectivo de las personas trabajadoras. Durante las vacaciones se garantizará la desconexión laboral, salvo las excepciones estrictamente autorizadas por la ley. La acumulación, interrupción y compensación de vacaciones se sujetarán a los requisitos legales aplicables.

ARTÍCULO 16. PERMISOS Y LICENCIAS

JUSTAPAZ concederá los permisos y licencias remuneradas y no remuneradas previstos en la legislación laboral colombiana, respetando sus requisitos, duración y condiciones de reconocimiento.

Se garantizarán, entre otros, los permisos y licencias legalmente procedentes por ejercicio del sufragio, desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, grave calamidad doméstica, luto, atención médica, citaciones judiciales o administrativas, obligaciones escolares en los casos legalmente previstos, maternidad, paternidad y licencias parentales.

PARÁGRAFO 1. SOLICITUDES. Las personas trabajadoras informarán oportunamente a su superior inmediato o al área administrativa sobre la necesidad de utilizar un permiso o licencia, cuando las circunstancias lo permitan.

En situaciones imprevistas o de urgencia, la comunicación podrá realizarse tan pronto como resulte razonablemente posible.

PARÁGRAFO 2. SOPORTES. JUSTAPAZ podrá solicitar los documentos necesarios y proporcionales para verificar el cumplimiento de los requisitos legales del permiso, respetando la intimidad y la confidencialidad de los datos personales y de salud.

PARÁGRAFO 3. PROTECCIÓN DE DERECHOS. La solicitud o utilización legítima de permisos y licencias no podrá dar lugar a represalias, discriminación o sanciones.

PARÁGRAFO 4. BENEFICIOS ADICIONALES. JUSTAPAZ podrá reconocer permisos o licencias institucionales más favorables, de acuerdo con sus políticas internas y decisiones formalmente adoptadas, sin desconocer los derechos mínimos establecidos por la ley.

ARTÍCULO 17. PROMOCIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y CONCILIACIÓN.

JUSTAPAZ promoverá acciones que favorezcan el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal, de conformidad con la Ley 1857 de 2017, la Ley 2101 de 2021 y la Ley 2466 de 2025.
La organización podrá facilitar, promover o gestionar espacios de encuentro familiar, actividades de bienestar y medidas de conciliación, de acuerdo con la legislación vigente y sus posibilidades institucionales.
Los beneficios adicionales que sean adoptados formalmente por JUSTAPAZ se aplicarán conforme a sus condiciones y sin desconocer derechos adquiridos o situaciones jurídicas consolidadas.

CAPÍTULO VII
SALARIOS, LUGAR, DÍAS DE PAGO Y ANTICIPOS

ARTÍCULO 18. SALARIOS Y FORMA DE PAGO.

JUSTAPAZ reconocerá a las personas trabajadoras la remuneración acordada en sus contratos individuales de trabajo, respetando el salario mínimo legal vigente, el principio de igualdad salarial, las prestaciones sociales y los demás derechos establecidos en la legislación laboral.

El salario se pagará por mensualidades vencidas, mediante consignación en la cuenta bancaria indicada por la persona trabajadora, sin perjuicio de otras modalidades legalmente autorizadas.

JUSTAPAZ entregará o pondrá a disposición de cada persona trabajadora la información correspondiente a los conceptos salariales, deducciones y demás valores incluidos en su pago.

ARTÍCULO 19. ANTICIPOS, DEDUCCIONES Y DESCUENTOS.

Los anticipos de salario podrán concederse mediante acuerdo escrito entre JUSTAPAZ y la persona trabajadora, de conformidad con las condiciones institucionales y las disposiciones legales aplicables. Las deducciones, retenciones y compensaciones sobre salarios y prestaciones sociales únicamente procederán en los casos y bajo las condiciones autorizadas por la legislación laboral.

Cuando se requiera autorización de la persona trabajadora, esta deberá constar por escrito, con identificación del concepto y las condiciones del descuento. En ningún caso podrán efectuarse descuentos que vulneren los límites de protección del salario o los derechos mínimos e irrenunciables de la persona trabajadora.

CAPÍTULO VIII
SALUD EN EL TRABAJO, SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS (SG-SST)

ARTÍCULO 20. SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

JUSTAPAZ implementará, mantendrá y mejorará continuamente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y demás normas aplicables.

El sistema comprenderá la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, planificación de medidas preventivas, formación, preparación y respuesta ante emergencias, investigación de incidentes y accidentes de trabajo y seguimiento de las condiciones de seguridad y salud.

La Dirección garantizará los recursos y condiciones necesarios para el funcionamiento del SG-SST, de acuerdo con las obligaciones legales del empleador.

La persona designada como responsable del SG-SST desarrollará las funciones que le correspondan dentro de su competencia, formación y alcance de responsabilidad, sin que dicha designación implique trasladarle las obligaciones legales propias del empleador.

ARTÍCULO 21. JUSTAPAZ promoverá condiciones de trabajo que favorezcan la salud mental, el bienestar emocional, las relaciones respetuosas y la prevención de factores de riesgo psicosocial.

Para ello desarrollará, dentro del SG-SST, actividades de identificación, evaluación, prevención, intervención y seguimiento de los riesgos psicosociales, conforme a la normativa aplicable. Se prestará especial atención a las cargas de trabajo, jornadas prolongadas, situaciones de violencia, exposición a acontecimientos potencialmente traumáticos, trabajo humanitario y desplazamientos territoriales.

Las personas trabajadoras podrán comunicar situaciones que consideren relevantes para su seguridad y salud, sin temor a represalias. La información médica, psicológica y de salud ocupacional será tratada con estricta confidencialidad y conforme a las normas de protección de datos personales.

ARTÍCULO 22. EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES Y MEDIDAS PREVENTIVAS. JUSTAPAZ garantizará la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales legalmente exigibles, conforme a los riesgos de los cargos y a las disposiciones vigentes, incluida la Resolución 1843 de 2025.

Las personas trabajadoras deberán cumplir las obligaciones legales de participación en las evaluaciones y medidas de prevención aplicables, respetando las garantías de intimidad y confidencialidad de la información médica. JUSTAPAZ implementará las recomendaciones y restricciones médico-laborales que legalmente correspondan, incluyendo los ajustes razonables pertinentes.

Los eventuales incumplimientos de las obligaciones de seguridad y salud serán analizados según su naturaleza, gravedad y circunstancias, respetando el debido proceso y sin establecer consecuencias disciplinarias automáticas.

ARTÍCULO 23. REPORTE DE INCIDENTES, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES. Toda

persona trabajadora deberá informar oportunamente los incidentes, accidentes de trabajo y situaciones que puedan representar un riesgo para su salud o seguridad, tan pronto como las circunstancias lo permitan.

JUSTAPAZ garantizará la atención inicial y realizará los reportes a la Administradora de Riesgos Laborales, EPS y demás autoridades competentes, cuando corresponda, dentro de los términos legales. Los incidentes y accidentes de trabajo serán investigados conforme a las disposiciones aplicables, con el propósito de identificar causas, establecer acciones correctivas y prevenir su repetición.

PARÁGRAFO. SEGURIDAD EN TERRITORIO. Las actividades desarrolladas fuera de la sede institucional deberán observar los protocolos de seguridad, autocuidado, comunicación, gestión de riesgos y respuesta ante emergencias adoptados por JUSTAPAZ. La organización evaluará las condiciones de seguridad y adoptará las medidas preventivas pertinentes antes y durante los desplazamientos institucionales.

CAPÍTULO IX
DEBERES, DEBERES DE CONDUCTA Y ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 24. DEBERES DE LOS TRABAJADORES. Además de los consagrados en el Artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, son deberes especiales:

Además de las obligaciones establecidas en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, las personas trabajadoras de JUSTAPAZ deberán:

a. Desarrollar sus funciones con responsabilidad, diligencia, honestidad y respeto por los derechos humanos.
b. Mantener relaciones laborales basadas en la dignidad, el diálogo, la colaboración, el respeto mutuo y la noviolencia.
c. Cumplir las obligaciones laborales y los procedimientos institucionales legítimamente establecidos y comunicados.
d. Observar las disposiciones del Código de Conducta, las políticas de protección de niños, niñas y adolescentes, prevención de violencias y demás instrumentos institucionales aplicables.
e. Utilizar adecuadamente los bienes, equipos, recursos y herramientas entregados para el desarrollo de sus funciones.
f. Proteger la información confidencial y los datos personales a los que tengan acceso por razón de sus responsabilidades.
g. Cumplir las medidas de seguridad y salud en el trabajo y comunicar oportunamente los riesgos identificados.
h. Participar en los procesos de formación, seguimiento y evaluación relacionados con sus funciones, en condiciones razonables y respetuosas de sus derechos.
i. Informar oportunamente las situaciones de conflicto de intereses que puedan afectar el

cumplimiento de sus responsabilidades.

PARÁGRAFO. El cumplimiento de los principios y valores institucionales deberá interpretarse respetando la libertad de conciencia, religión, pensamiento y expresión, así como los demás derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

ARTÍCULO 25. ORDEN JERÁRQUICO. El orden jerárquico dentro de la organización está estructurado de la siguiente forma:

1. Asamblea General
2. Junta Directiva
3. Dirección / Representación Legal
4. Subdirección
5. Coordinaciones de Programa / Administración

PARÁGRAFO 1. El orden jerárquico institucional no implica que todos los órganos o cargos señalados tengan facultades directas para imponer sanciones disciplinarias.
Las competencias para adelantar procedimientos disciplinarios, adoptar decisiones y resolver impugnaciones deberán encontrarse expresamente definidas y comunicadas, de acuerdo con la estructura y las facultades legales de JUSTAPAZ.

PARÁGRAFO 2. Cuando exista conflicto de interés, impedimento o circunstancia que comprometa la imparcialidad de quien deba intervenir en una actuación disciplinaria, se establecerá un mecanismo de sustitución o revisión por una instancia competente e imparcial.

CAPÍTULO X
PROTECCIÓN A TRABAJADORES ADOLESCENTES

ARTÍCULO 26. ARTÍCULO 26. PROTECCIÓN DE ADOLESCENTES Y PROHIBICIÓN DE TRABAJOS PELIGROSOS.

JUSTAPAZ garantizará la protección integral de las personas menores de dieciocho (18) años y observará las disposiciones legales sobre edad mínima de admisión al empleo, autorización para trabajar, jornadas máximas y actividades prohibidas.

En caso de vinculación laboral de adolescentes legalmente autorizados, se respetarán los límites de jornada y horario establecidos por el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1098 de 2006 y demás normas aplicables. Queda prohibida su vinculación a labores peligrosas, insalubres o que puedan afectar su salud, seguridad, dignidad, educación o desarrollo integral.

JUSTAPAZ adoptará las medidas de prevención y protección necesarias de acuerdo con las

características del cargo y las condiciones particulares de la persona adolescente.

CAPÍTULO XI
OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES DE LAS PARTES

ARTÍCULO 27. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR.

Además de las obligaciones establecidas en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas aplicables, JUSTAPAZ deberá:

a. Garantizar condiciones dignas, justas, seguras y respetuosas para el desarrollo del trabajo.
b. Reconocer oportunamente los salarios, prestaciones sociales y demás derechos laborales.
c. Proporcionar los medios, herramientas e información necesarios para el cumplimiento de las funciones asignadas.
d. Prevenir y atender las situaciones de acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género y discriminación, mediante mecanismos diferenciados y adecuados.
e. Garantizar el derecho a la defensa, al debido proceso y a la no discriminación en las actuaciones institucionales.
f. Implementar y mantener el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
g. Promover medidas de prevención de riesgos psicosociales y protección de la salud mental.
h. Respetar el derecho a la desconexión laboral, los descansos, permisos, licencias y vacaciones.
i. Garantizar la confidencialidad y protección de los datos personales.
j. Prevenir las represalias contra quienes presenten de buena fe quejas, denuncias o solicitudes de protección.
k. Adoptar medidas razonables de prevención y protección frente a los riesgos asociados al trabajo territorial.
l. Facilitar la divulgación y comprensión del presente Reglamento y de las políticas institucionales aplicables.

ARTÍCULO 28. PROHIBICIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR

JUSTAPAZ observará las prohibiciones establecidas en el artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones vigentes.
En particular, no podrá realizar deducciones o retenciones salariales no autorizadas legalmente, ejercer actos de discriminación, imponer restricciones ilegítimas al ejercicio de derechos fundamentales, adoptar represalias contra personas denunciantes o desconocer las garantías del debido proceso.
Queda prohibida toda conducta institucional que constituya acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género o cualquier otra forma de violencia o discriminación contraria a la legislación colombiana.

CAPÍTULO XII
PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO Y DEBIDO PROCESO ORGANIZACIONAL

Este capítulo debe distinguir claramente el diálogo institucional del procedimiento sancionatorio. El texto propuesto se fundamenta en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 29 GARANTÍAS DEL DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO

De conformidad con el Artículo 29 de la Constitución Política, la Ley 2466 de 2025 y el Debido Proceso Organizacional de JUSTAPAZ, la entidad garantiza a todas las personas trabajadoras un camino claro, respetuoso y justo para presentar inconformidades, defenderse ante señalamientos o resolver conflictos internos, bajo las siguientes fases:

1. **Diálogo Directo:** Manifestación directa y respetuosa de la inconformidad entre las partes involucradas para procurar una solución dialogada.
2. **Mediación o Intervención Informal:** Solicitud de apoyo a un tercero neutral (Coordinación, Jefe Inmediato, Talento Humano o Líder de área) para facilitar la resolución pacífica del conflicto.
3. **Presentación Formal de Quejas o Denuncias:** Si el caso lo requiere, la persona trabajadora podrá presentar su queja formal por escrito o por medio de los canales institucionales habilitados:

- **Correo de denuncias institucionales (Acoso, PSEA, irregularidades):** denuncias@justapaz.org
- **Correo del área psicosocial / Talento Humano:** profesionalpsicosocial@justapaz.org

- **Instancias institucionales:** Comité de Convivencia Laboral o Comité de Género, según la naturaleza del asunto.

4. **Investigación, Comunicación Formal y Descargos:**

- **Presunción de Inocencia:** Toda persona se presume inocente hasta que se demuestre lo contrario.
- **Comunicación Formal de Cargos:** Notificación escrita con el detalle claro de los hechos, presuntas normas infringidas y pruebas sustentatorias.
- **Derecho a Descargos y Contradicción:** Otorgamiento de un término mínimo de **cinco (5) días hábiles** para presentar descargos escritos o presenciales/virtuales, aportar y solicitar pruebas.
- **Acompañamiento:** Asistencia a la diligencia de descargos acompañado por dos (2) compañeros de trabajo o representante sindical si aplicare.

5. **Decisión Motivada, Apelación y Cierre:** Notificación escrita de la decisión fundamentada y proporcional. Procederá el recurso de apelación/reconsideración ante la Dirección dentro de los tres (3) días hábiles siguientes. JUSTAPAZ garantiza el seguimiento y la no existencia de represalias contra la persona que ejerza su derecho a denunciar o defenderse.

ARTÍCULO 30. FALTAS LEVES, SANCIONES Y CRITERIOS DE GRADUACIÓN.

Las faltas disciplinarias serán evaluadas teniendo en cuenta la naturaleza de la conducta, su gravedad, las circunstancias en que ocurrieron los hechos, la existencia de justificación, los antecedentes disciplinarios pertinentes y la proporcionalidad de la medida.

Podrán constituir faltas leves, cuando no exista una circunstancia que determine mayor gravedad:

a. Los retardos injustificados en el cumplimiento de la jornada laboral.
b. El incumplimiento ocasional e injustificado de procedimientos administrativos previamente comunicados.
c. La omisión injustificada de reportes laborales cuya presentación constituya una obligación conocida y razonable del cargo.
d. El incumplimiento leve de instrucciones laborales legítimas y relacionadas con las funciones asignadas.

Las sanciones disciplinarias podrán consistir en amonestación escrita o suspensión del contrato de trabajo, dentro de los límites previstos en la legislación laboral.

La imposición de cualquier sanción estará precedida del procedimiento disciplinario aplicable y de la valoración individual de los hechos.

PARÁGRAFO 1. La reincidencia podrá ser considerada como criterio de graduación, siempre que se trate de antecedentes válidamente acreditados y se respeten los principios de proporcionalidad y prohibición de doble sanción.

PARÁGRAFO 2. Las recomendaciones preventivas, orientaciones laborales y observaciones realizadas en procesos de acompañamiento no constituirán sanciones disciplinarias, salvo que formalmente se adelante el procedimiento correspondiente y se adopte una decisión sancionatoria.

PARÁGRAFO 3. No se impondrán multas ni sanciones distintas de las legalmente permitidas y expresamente previstas en el Reglamento.

CAPÍTULO XIII
FALTAS GRAVES Y CAUSALES DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO CON JUSTA CAUSA

ARTÍCULO 31. FALTAS GRAVES Y CAUSALES DE TERMINACIÓN CON JUSTA CAUSA.

De conformidad con el artículo 62, literal A, numeral 6, del Código Sustantivo del Trabajo, y sin perjuicio de las demás justas causas previstas en la legislación laboral vigente, JUSTAPAZ califica como faltas graves las conductas que se relacionan a continuación, cuya configuración deberá establecerse a partir de hechos debidamente acreditados, respetando el derecho a la defensa y las garantías legales correspondientes.

a. Inasistencia injustificada al trabajo. La ausencia injustificada durante un (1) día completo o dos (2) medios días dentro de un mismo mes, cuando dicha conducta se presente por tercera vez durante la vigencia de la relación laboral, siempre que las ausencias anteriores estén debidamente documentadas y se hayan valorado las explicaciones o justificaciones presentadas por la persona trabajadora.

b. Incumplimiento grave de las disposiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo. El incumplimiento grave e injustificado de las obligaciones establecidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de los protocolos institucionales de seguridad y

autocuidado en territorio o de las medidas preventivas aplicables a las funciones desempeñadas, siempre que hayan sido debidamente comunicadas y resulten legalmente exigibles. También podrá constituir falta grave la negativa injustificada a realizarse las evaluaciones médicas ocupacionales obligatorias, cuando se hayan garantizado las condiciones legales para su realización y respetado los derechos de la persona trabajadora.

c. Conductas de violencia, acoso y vulneración de derechos. La realización o participación, debidamente acreditada, en actos de agresión, acoso laboral, acoso sexual, discriminación, violencia basada en género, explotación o abuso sexual, así como en conductas que constituyan una vulneración grave de las obligaciones establecidas en las políticas institucionales de Protección contra la Explotación, el Abuso y el Acoso Sexual (PSEA) y de protección de niños, niñas y adolescentes, conforme a la legislación vigente.

d. Violación de la confidencialidad y protección de datos personales. La divulgación, utilización, alteración, sustracción o tratamiento indebido, de manera intencional o gravemente negligente, de información confidencial, reservada o de datos personales conocidos en ejercicio de las funciones laborales, en contravención de las obligaciones contractuales, las políticas institucionales o la Ley 1581 de 2012, cuando la conducta constituya un incumplimiento grave de las obligaciones laborales.

e. Conflictos de intereses no declarados. El ocultamiento deliberado de un conflicto de intereses real, conocido y relevante, cuando exista el deber de declararlo y dicha omisión comprometa gravemente la transparencia, la imparcialidad, la adecuada administración de los recursos o el patrimonio institucional de JUSTAPAZ.

f. Conductas delictivas relacionadas con las obligaciones laborales. La comisión de conductas delictivas debidamente acreditadas que guarden relación con el desempeño de las funciones laborales, afecten gravemente la confianza necesaria para su ejercicio o configuren una causal legal de terminación del contrato. Cuando exista una sentencia penal condenatoria ejecutoriada por delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales, corrupción u otros delitos, JUSTAPAZ evaluará su relevancia jurídica frente al cargo y la relación laboral, sin considerar que toda condena constituye automáticamente una justa causa de terminación.

PARÁGRAFO 1. DEBIDO PROCESO Y DERECHO A LA DEFENSA. Antes de adoptar una decisión de terminación del contrato con justa causa, JUSTAPAZ comunicará a la persona trabajadora los hechos que la motivan y garantizará una oportunidad efectiva para presentar sus explicaciones y ejercer su derecho a la defensa, conforme a las garantías legales aplicables. Cuando la actuación tenga por objeto imponer una sanción disciplinaria, se aplicará el procedimiento establecido en el artículo 29 del presente Reglamento y en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 2. VALORACIÓN DE LOS HECHOS. La aplicación de este artículo requerirá verificar la ocurrencia de los hechos, la responsabilidad de la persona trabajadora y las circunstancias particulares de la conducta. Se considerarán las justificaciones presentadas, las obligaciones propias del cargo y las garantías constitucionales y legales correspondientes.

PARÁGRAFO 3. TERMINACIÓN CON JUSTA CAUSA. Las conductas expresamente calificadas como

graves en este artículo podrán dar lugar a la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa, cuando se configuren los presupuestos establecidos en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y se respeten las garantías legales aplicables. La decisión deberá indicar de manera concreta los hechos y motivos que la sustentan.

PARÁGRAFO 4. PROTECCIÓN DE DERECHOS Y NO REPRESALIAS. La presentación de quejas, denuncias, solicitudes de protección o reclamaciones laborales de buena fe no constituirá falta disciplinaria ni causal de terminación del contrato. JUSTAPAZ garantizará la protección contra represalias, la confidencialidad y los derechos de las personas involucradas, de conformidad con la legislación vigente.

PARÁGRAFO 5. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y PLANES DE FORTALECIMIENTO. Las evaluaciones de desempeño, observaciones institucionales, recomendaciones, espacios de diálogo y planes de fortalecimiento o mejora tienen como finalidad orientar el desarrollo profesional y el cumplimiento de las responsabilidades laborales. Por sí mismos, sus resultados o la participación en estos procesos no constituyen faltas graves ni causales automáticas de terminación del contrato de trabajo.

CAPÍTULO XIV
RECLAMOS Y TRAMITACIÓN INTERNA

ARTÍCULO 32. TRAMITE DE RECLAMOS. Las peticiones o reclamos de las personas trabajadoras se presentarán formalmente ante la Coordinación Administrativa, Subdirección o Dirección de manera verbal o escrita por medios electrónicos institucionales Habilitados. La solicitud será tramitada y respondida en un término no mayor a diez (10) días hábiles.

JUSTAPAZ procurará responder las solicitudes laborales internas dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su recepción, sin perjuicio de los términos legales especiales aplicables según la naturaleza de la solicitud.

Cuando el asunto corresponda a una denuncia por presunto acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género u otra situación que requiera protección específica, se activará la ruta institucional competente.

La presentación de peticiones o reclamos de buena fe no podrá dar lugar a represalias, discriminación o afectaciones injustificadas de las condiciones laborales.

PARÁGRAFO. La existencia de canales internos no limitará el derecho de las personas trabajadoras a acudir directamente a las autoridades administrativas, judiciales o de control competentes.

CAPÍTULO XV
PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL Y CANALES DE DENUNCIA

ARTÍCULO 33. PREVENCIÓN DEL ACOSO Y CONVIVENCIA. JUSTAPAZ promueve un ambiente de trabajo digno, seguro y libre de violencias. En cumplimiento de la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 3461 de 2025, la organización adelantará campañas permanentes de sensibilización, medición del clima laboral y capacitación en resolución pacífica de conflictos.

ARTÍCULO 34. CONFORMACIÓN Y CANALES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral (CCL) estará integrado por dos (2) representantes del empleador y dos (2) representantes de las personas trabajadoras, con sus respectivos suplentes, elegidos por votación secreta y directa para un período de dos (2) años. No podrán integrar el CCL quienes hayan sido objeto de quejas o sanciones por acoso laboral en los últimos seis (6) meses.

CANALES DE DENUNCIA Y ATENCIÓN: Para la recepción de quejas por acoso laboral, acoso sexual o violencias de género, la persona afectada podrá radicar su caso ante la Secretaría del CCL o a través de las direcciones de correo electrónico institucionales habilitadas: **denuncias@justapaz.org** y **profesionalpsicosocial@justapaz.org**, garantizando absoluta reserva y confidencialidad.

ARTÍCULO 35. FUNCIONES Y PROCEDIMIENTO DEL CCL.

1. Recibir y dar trámite confidencial a las quejas por presuntas conductas de acoso laboral, acoso sexual o discriminación recepcionadas en el correo institucional de denuncias o por escrito.
2. Escuchar a las partes involucradas de manera individual y realizar reuniones conjuntas para promover espacios de diálogo y concertación.
3. Formular planes de mejora y recomendaciones institucionales.
4. Sesionar de manera ordinaria cada tres (3) meses y de forma extraordinaria cuando las circunstancias lo requieran, manteniendo estricta reserva de las actas y expedientes.

ARTÍCULO 35A. PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO EN EL CONTEXTO LABORAL.

JUSTAPAZ, en coherencia con sus principios institucionales de dignidad humana, justicia, paz, igualdad, respeto y noviolencia, rechaza toda forma de acoso sexual, violencia basada en género, discriminación, explotación y abuso sexual en el contexto laboral.
De conformidad con la Ley 2365 de 2024 y demás disposiciones aplicables, JUSTAPAZ adoptará e implementará medidas de prevención, recepción de denuncias, atención, protección, seguimiento y garantías de no repetición, respetando los derechos de las personas involucradas.

PARÁGRAFO 1. ARTICULACIÓN CON EL COMITÉ DE GÉNERO.
JUSTAPAZ contará con el acompañamiento de su Comité de Género como instancia institucional de carácter preventivo, orientador y de apoyo técnico para la implementación de las políticas y rutas de prevención y atención de las violencias basadas en género y del acoso sexual.
En el marco de las funciones formalmente asignadas, el Comité de Género podrá:

a. Promover acciones de formación, sensibilización y prevención del acoso sexual, las violencias

basadas en género y las prácticas discriminatorias.

b. Brindar orientación inicial sobre las rutas institucionales y externas de atención, protección y denuncia, respetando la voluntad, dignidad y confidencialidad de las personas afectadas.

c. Apoyar técnicamente a la Dirección y Subdirección en la formulación, revisión y actualización de políticas, protocolos y medidas de prevención y no repetición.

d. Recomendar medidas institucionales de prevención y protección, sin sustituir las decisiones que correspondan al empleador o a las autoridades competentes.

e. Realizar seguimiento general a la implementación de las políticas y medidas preventivas, utilizando información anonimizada cuando corresponda y evitando el acceso innecesario a datos sensibles.

f. Promover la articulación con las instancias institucionales competentes y con entidades externas de orientación y protección, según las necesidades identificadas.

PARÁGRAFO 2. RESPONSABILIDAD DE LA DIRECCIÓN Y SUBDIRECCIÓN.

La Dirección de JUSTAPAZ, con el apoyo de la Subdirección y de las instancias institucionales competentes, será responsable de garantizar la existencia, implementación y funcionamiento de los procedimientos para la recepción de denuncias, atención, protección y gestión de situaciones de presunto acoso sexual y violencias basadas en género en el contexto laboral.

El Comité de Género podrá brindar acompañamiento y recomendaciones dentro de las funciones que le sean formalmente asignadas, sin que ello implique trasladarle las obligaciones legales propias del empleador.

PARÁGRAFO 3. CANALES DE DENUNCIA Y ACTIVACIÓN DE LA RUTA.

Las personas afectadas o quienes tengan conocimiento de presuntas situaciones de acoso sexual o violencias basadas en género podrán comunicar los hechos mediante el correo institucional **denuncias@justapaz.org**, los demás canales formalmente habilitados o directamente ante las autoridades competentes.

Las comunicaciones recibidas serán gestionadas por las personas expresamente autorizadas para tal fin, conforme a la ruta institucional aplicable, garantizando confidencialidad, atención oportuna, protección contra represalias y no revictimización.

Cuando una situación sea comunicada inicialmente a un integrante del Comité de Género, este deberá orientar sobre la ruta correspondiente y facilitar su activación por los medios autorizados, respetando la confidencialidad y evitando la circulación innecesaria de información sensible.

PARÁGRAFO 4. DIFERENCIACIÓN DE COMPETENCIAS.

El Comité de Género y el Comité de Convivencia Laboral son instancias institucionales con funciones diferenciadas.

El Comité de Convivencia Laboral ejercerá las funciones preventivas y de gestión de presuntas situaciones de acoso laboral previstas en la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 3461 de 2025.

Las denuncias de acoso sexual serán atendidas mediante la ruta específica definida por JUSTAPAZ conforme a la Ley 2365 de 2024. Estas conductas no serán sometidas a conciliación ante el Comité de Convivencia Laboral.

El Comité de Género no tendrá, por su sola existencia, facultades para imponer sanciones disciplinarias,

declarar responsabilidades o sustituir a las autoridades administrativas y judiciales.

PARÁGRAFO 5. GARANTÍAS DE PROTECCIÓN Y NO REPETICIÓN.
JUSTAPAZ evaluará y adoptará oportunamente las medidas de protección que correspondan conforme a la legislación vigente, considerando las circunstancias particulares de cada situación y procurando evitar la revictimización, la confrontación no deseada y las represalias.
El Comité de Género podrá contribuir a la formulación de recomendaciones preventivas y acciones de no repetición, sin perjuicio de las competencias de la Dirección, Subdirección y demás instancias responsables.

PARÁGRAFO 6. REGLAMENTACIÓN Y FUNCIONAMIENTO.
La composición, funciones, responsabilidades, mecanismos de articulación, deberes de confidencialidad e impedimentos por conflictos de interés del Comité de Género estarán definidos en el instrumento institucional que regule su funcionamiento.
Dicho instrumento deberá ser compatible con el presente Reglamento, las políticas institucionales de género y protección, la ruta de atención de acoso sexual y las disposiciones legales vigentes.

CAPÍTULO XVI
DERECHOS COLECTIVOS

ARTÍCULO 36. LIBERTAD DE ASOCIACIÓN. JUSTAPAZ garantiza el ejercicio de los derechos de asociación sindical y negociación colectiva de conformidad con la Constitución Política (Art. 39) y el Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO XVII
TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

ARTÍCULO 37. PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES, CONFIDENCIALIDAD Y GARANTÍA DE DERECHOS FUNDAMENTALES.

JUSTAPAZ garantizará el respeto y la protección de los datos personales de las personas aspirantes, trabajadoras y extrabajadoras, de conformidad con la Constitución Política de Colombia, la Ley 1581 de 2012, sus disposiciones reglamentarias y demás normas aplicables.

La recolección, almacenamiento, utilización, circulación y demás operaciones de tratamiento de datos personales se realizarán para finalidades legítimas, específicas e informadas, observando los principios de legalidad, finalidad, libertad, veracidad, transparencia, acceso y circulación restringida, seguridad y confidencialidad.

En desarrollo de estas obligaciones, JUSTAPAZ observará las siguientes disposiciones:

a. Protección de la información personal. La información personal, laboral, contractual y administrativa será tratada exclusivamente para las finalidades legalmente autorizadas y conforme a las políticas institucionales de tratamiento de datos personales.

b. Confidencialidad de la información sensible. Los datos relacionados con la salud física y mental, las evaluaciones médicas ocupacionales, las situaciones de violencia, las denuncias institucionales y demás información sensible tendrán protección especial. Su acceso estará restringido a las personas autorizadas y a las autoridades competentes, en los casos previstos por la ley.

c. Protección de los derechos colectivos. JUSTAPAZ respetará el ejercicio de la libertad de asociación sindical, la negociación colectiva y los demás derechos colectivos reconocidos por la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo y los convenios internacionales ratificados por Colombia.

La información relacionada con la afiliación sindical y el ejercicio de estos derechos será tratada con las garantías especiales previstas para los datos sensibles. Ninguna persona trabajadora podrá ser objeto de discriminación, represalia o trato desfavorable por el ejercicio legítimo de sus derechos colectivos.

d. Reserva de las actuaciones institucionales. La información relacionada con quejas, denuncias, procedimientos disciplinarios, evaluaciones de desempeño, procesos de acompañamiento laboral y actuaciones de los comités institucionales será manejada con criterios de confidencialidad, acceso restringido y protección de los derechos de las personas involucradas.

e. Derechos de las personas titulares. Las personas trabajadoras podrán conocer, actualizar, rectificar y solicitar la supresión de sus datos personales, así como ejercer los demás derechos reconocidos por la legislación vigente, cuando legalmente corresponda.

f. Responsabilidad institucional. JUSTAPAZ adoptará medidas administrativas, técnicas y organizativas razonables para prevenir el acceso no autorizado, la pérdida, alteración, divulgación o utilización indebida de los datos personales.

PARÁGRAFO 1. DEBER DE CONFIDENCIALIDAD. Las personas trabajadoras que, en ejercicio de sus funciones, tengan acceso a información confidencial, reservada o datos personales deberán utilizarlos exclusivamente para el cumplimiento de sus responsabilidades laborales y observar las obligaciones legales e institucionales de protección de la información. Este deber continuará después de la terminación del vínculo laboral, dentro de los límites establecidos por la ley.

PARÁGRAFO 2. PROTECCIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y LAS REPRESALIAS. JUSTAPAZ garantizará que el tratamiento de datos personales no sea utilizado para generar discriminación, represalias o afectaciones injustificadas de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, incluyendo su libertad de asociación, participación y ejercicio legítimo de derechos laborales.

PARÁGRAFO 3. ARTICULACIÓN CON LAS POLÍTICAS INSTITUCIONALES. El presente artículo se aplicará en concordancia con la Política Institucional de Tratamiento de Datos Personales, el Código de Conducta, las políticas de protección y los procedimientos de confidencialidad adoptados por JUSTAPAZ, siempre que sean compatibles con la legislación vigente

CAPÍTULO XVIII
DECLARACIÓN Y GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES

ARTÍCULO 38. CONFLICTO DE INTERESES. Las personas trabajadoras deberán informar oportunamente a la Dirección o a la instancia institucional competente sobre situaciones en las que sus intereses personales, familiares, económicos o de otra naturaleza puedan interferir de manera real, potencial o aparente con el ejercicio imparcial de sus responsabilidades laborales.

JUSTAPAZ evaluará las situaciones informadas y adoptará las medidas razonables de prevención, manejo o mitigación que correspondan, respetando los principios de transparencia, proporcionalidad, confidencialidad y debido proceso.

La declaración de un conflicto de intereses no constituye por sí misma una falta disciplinaria.

El ocultamiento deliberado de información relevante o el incumplimiento grave de las medidas legítimamente adoptadas podrá dar lugar a las actuaciones correspondientes, conforme a la legislación laboral y al presente Reglamento.

CAPÍTULO XIX
PUBLICACIÓN, VIGENCIA Y DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 39. PUBLICACIÓN, DIVULGACIÓN Y ACCESO AL REGLAMENTO. JUSTAPAZ publicará el presente Reglamento Interno de Trabajo conforme a los artículos 119 y 120 del Código Sustantivo del Trabajo y las modificaciones introducidas por la Ley 2466 de 2025. La publicación se realizará mediante la fijación de dos (2) copias legibles en dos (2) lugares distintos de las instalaciones institucionales y a través de un medio virtual al cual las personas trabajadoras puedan acceder en cualquier momento. La organización comunicará formalmente la publicación del Reglamento y garantizará su disponibilidad para consulta. Las observaciones o solicitudes de ajuste que se presenten serán tramitadas conforme al procedimiento legal aplicable.

ARTÍCULO 40. VIGENCIA. El presente Reglamento Interno de Trabajo entrará en vigencia en la fecha que JUSTAPAZ determine formalmente, una vez cumplidos los requisitos legales de publicación y divulgación. A partir de su entrada en vigencia sustituirá las disposiciones reglamentarias anteriores que resulten incompatibles con su contenido, sin afectar los derechos adquiridos ni las condiciones más favorables legalmente reconocidas. La fecha efectiva de entrada en vigencia será comunicada a todas las personas trabajadoras y registrada en los soportes institucionales correspondientes.

ARTÍCULO 41. CLAÚSULAS INEFICACES E INTERPRETACIÓN FAVORABLE. No producirán efectos

las disposiciones del presente Reglamento que desconozcan o desmejoren los derechos mínimos e irrenunciables reconocidos a las personas trabajadoras por la Constitución Política, la legislación laboral, los tratados internacionales aplicables o los acuerdos válidamente celebrados.

En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas laborales, se observarán los principios de favorabilidad y protección del trabajo establecidos en el ordenamiento jurídico colombiano

EXPEDICIÓN, PUBLICACIÓN Y PERÍODO DE REVISIÓN

El presente Reglamento Interno de Trabajo de la Asociación Cristiana Menonita para Justicia, Paz y Acción Noviolenta – JUSTAPAZ se expide y se pone en conocimiento de las personas trabajadoras el día **treinta (30) de octubre de dos mil veintiséis (2026)**, mediante la fijación de dos (2) ejemplares completos y legibles en sitios distintos y visibles de las instalaciones institucionales, su divulgación por correo electrónico institucional y su disponibilidad en un medio virtual de consulta permanente.

De conformidad con los artículos 119 y 120 del Código Sustantivo del Trabajo, modificados por el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010 y el artículo 8 de la Ley 2466 de 2025, respectivamente, las personas trabajadoras no sindicalizadas y la organización sindical, si la hubiere, podrán solicitar, dentro de los **quince (15) días hábiles siguientes a la publicación**, los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que alguna disposición del Reglamento contraviene lo establecido en los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

JUSTAPAZ recibirá y examinará las solicitudes de ajuste presentadas por escrito a través de los canales institucionales comunicados para tal fin, promoviendo el diálogo respetuoso, la participación y la observancia de la legislación laboral vigente. En caso de desacuerdo, se procederá conforme a lo establecido en el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo.

Fecha de publicación y comunicación: Bogotá, D. C., treinta (30) de octubre de 2026.

Fecha prevista de entrada en aplicación: veinticinco (25) de noviembre de 2026, sin perjuicio de los ajustes legalmente procedentes.

PERÍODO PARA LA PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES DE AJUSTE

De conformidad con el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, el término legal de quince (15) días hábiles para la presentación de solicitudes de ajuste al Reglamento Interno de Trabajo comenzará a contarse a partir del **martes tres (3) de noviembre de 2026 y finalizará el martes veinticuatro (24) de noviembre de 2026**, considerando los días hábiles y festivos nacionales aplicables, siempre que la publicación y comunicación se hayan efectuado el treinta (30) de octubre de 2026.

Durante este período, las personas trabajadoras podrán presentar por escrito las solicitudes de ajuste que consideren pertinentes, en los términos previstos por la legislación laboral vigente.

JUSTAPAZ recibirá y examinará las solicitudes presentadas, garantizando un tratamiento respetuoso, transparente y conforme a las disposiciones legales aplicables.

ENTRADA EN APLICACIÓN

JUSTAPAZ establece como fecha prevista de entrada en aplicación del presente Reglamento Interno de Trabajo el **miércoles veinticinco (25) de noviembre de 2026**, una vez transcurrido el período previsto para la presentación de solicitudes de ajuste, sin perjuicio de las disposiciones legales de obligatorio cumplimiento que ya se encuentren vigentes y de las modificaciones que deban realizarse conforme al artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo.

La organización garantizará la publicación del Reglamento mediante dos (2) ejemplares físicos completos y legibles, ubicados en sitios distintos y visibles de sus instalaciones, así como su divulgación por correo electrónico institucional y su disponibilidad en un medio virtual de consulta permanente, de conformidad con la normativa vigente.

JUSTAPAZ conservará las evidencias de publicación, comunicación y divulgación, incluyendo las constancias, fotografías y registros correspondientes.

En caso de utilizarse provisionalmente uno de los espacios de publicación, su posterior traslado al lugar definitivo será documentado, procurando mantener la continuidad de la disponibilidad del Reglamento para consulta de las personas trabajadoras.

Expedido en Bogotá, D. C., a los treinta (30) días del mes de octubre de dos mil veintiséis (2026).

Martín Aurelio Nates Yepes

Representante Legal

ASOCIACIÓN CRISTIANA MENONITA PARA JUSTICIA, PAZ Y ACCIÓN NOVIOLENTA (JUSTAPAZ)