

POLÍTICA Y LINEAMIENTOS CORPORATIVOS DEL TELETRABAJO - VALDÉS ABOGADOS ASLABOR LTDA.

CAPÍTULO I INFORMACIÓN GENERAL

ARTÍCULO 1. Con el objetivo de promover el sano equilibrio entre el trabajo, la vida personal y familiar de los trabajadores, así como mejorar la productividad y aumentar la satisfacción y bienestar de nuestros trabajadores y sus familias, **VALDÉS ABOGADOS - ASLABOR LTDA** por medio de esta política promueve la modalidad de prestación del servicio bajo el programa de Teletrabajo híbrido.

ARTÍCULO 2. Objetivo: Establecer los términos y condiciones que regirán el teletrabajo, modalidad mediante la cual el trabajador podrá ejecutar la prestación del servicio con todos los beneficios que brinda desarrollar sus labores desde su lugar de residencia, así como con las ventajas de no tener que realizar un traslado a las instalaciones de la empresa. Lo anterior, dando cumplimiento adecuado a sus funciones y responsabilidades, y para lo cual, se valdrá de las herramientas tecnológicas de información y comunicación, sin requerirse consecuentemente la presencia física del trabajador de manera permanente en las instalaciones de la empresa.

ARTÍCULO 3. Definiciones:

- **TELETRABAJO:** Es una modalidad laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC - para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo.
- **TELETRABAJADOR.** Es la Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.

ARTÍCULO 4. Modalidades del teletrabajo. El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

- a. Teletrabajo autónomo:** Es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden acordar con el empleador un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y solo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.
- b. Teletrabajo móvil:** Es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.
- c. Teletrabajo híbrido:** Es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.
- d. Teletrabajo transnacional:** Es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o



enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.

- e. **Teletrabajo temporal o emergente:** Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.

ARTÍCULO 5. Reversibilidad: La reversibilidad es una facultad que tiene el empleador y un derecho del teletrabajador, cuando en vigencia de la relación laboral hubo tránsito de modalidad presencial a prestación del servicio bajo la figura del teletrabajo. Esta consiste en la posibilidad de que el teletrabajador retorne a sus condiciones habituales de trabajo en las instalaciones del empleador. En los casos en que medie entre el trabajador y la empresa un acuerdo de teletrabajo, es decir, que previamente el teletrabajador haya sido contratado, pero no bajo esta modalidad y que de forma voluntaria se acogió a ella, aplica la reversibilidad del teletrabajo.

CAPÍTULO II FUNDAMENTOS NORMATIVOS

ARTÍCULO 6. La presente política se adopta en cumplimiento del marco jurídico laboral vigente y de las disposiciones internas de la empresa. También se adoptarán las normas que en lo sucesivo se decreten.

<i>NORMA</i>	<i>REFERENCIA</i>
Constitución Política de Colombia de 1991 dispone que todas las modalidades del trabajo gozan de especial protección del Estado así: Artículo 25.	El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.
Ley 1221 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones», la cual tiene por objeto promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC).
Ley 2466 de 2025	Por medio de la cual se modifican parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia
Ley 2191 de 2022	Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - Ley de desconexión laboral.
Decreto Nacional 0884 de 2012	Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones», sobre las condiciones laborales especiales que rigen las relaciones entre empleadores y Teletrabajadores; las obligaciones para las Entidades Públicas y Privadas, las ARLs y la Red de Fomento para el Teletrabajo, entre otras disposiciones.
Decreto 1072 de 2015 «Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo», compila en el Capítulo 5	Las disposiciones sobre las condiciones laborales especiales de Teletrabajo en relación de dependencia; las obligaciones de las partes en el desarrollo del teletrabajo; evaluación; entre otras disposiciones



CAPÍTULO III **DESCONEXIÓN LABORAL**

ARTÍCULO 7. La desconexión laboral es un derecho que tienen todos los trabajadores a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, derecho aplicable a las distintas modalidades de contratación laboral independiente de su forma de ejecución, con la finalidad del disfrute efectivo del tiempo de descanso, licencias, vacaciones y/o permisos otorgados por el empleador. Así, los empleadores deberán abstenerse de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

- La garantía a la desconexión laboral inicia una vez finalizada la jornada laboral. Sin embargo, esta garantía dependerá de la naturaleza del cargo.
- De acuerdo con la ley, será ineficaz cualquier cláusula o acuerdo que vaya en contra de esta garantía y del objeto de la ley 2191 de 2022.
- La desconexión laboral se aplica a todos los trabajadores de la empresa y por lo tanto el trabajador deberá ceñirse a lo contemplado en el presente capítulo y garantizar su derecho y garantía a la desconexión laboral, cumpliendo con la jornada laboral ordinaria establecida en el Reglamento Interno de Trabajo.
- El empleador podrá remitir información a los trabajadores en los periodos de descanso o luego de finalizada la jornada laboral, pero los trabajadores no estarán obligados a atender las indicaciones impartidas en dichos momentos. Lo anterior, bajo el entendido que muchas comunicaciones son de origen institucional, simplemente informativo o para que sean atendidas luego de terminado el tiempo de desconexión.
- No estarán sujetos a la desconexión laboral, de conformidad con el artículo 6° de la Ley 2191 de 2022, los siguientes trabajadores:
 - Los que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.
 - Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan, deban tener una disponibilidad permanente.
 - Cuando se presenten situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en las que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

ARTÍCULO 8. En todo caso, la empresa respetará los días que legalmente sean de descanso obligatorio, con el fin de permitir al trabajador la desconexión laboral y el disfrute efectivo de estos días de descanso: Quedan exceptuadas las labores que requieran una continuidad, en las cuales al trabajador le serán reconocidas las contraprestaciones económicas legales. De manera general, serán descansos obligatorios remunerados, los domingos y días de fiesta reconocidos en la legislación laboral.

CAPÍTULO IV **LINEAMIENTOS GENERALES**

ARTÍCULO 9. Lineamientos para ambas partes

1. **Formalización:** El contrato o vinculación que se genere en esta forma de organización laboral de teletrabajo debe constar por escrito y cumplir con los requisitos establecidos en las disposiciones vigentes que rigen las relaciones con los trabajadores, y con las garantías a que se refiere el artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, y especialmente deberá indicar:



- Las condiciones necesarias para la ejecución de las funciones asignadas, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos, así como la descripción de equipos y programas informáticos, junto con las restricciones y las responsabilidades que pueda acarrear su incumplimiento.
 - La modalidad de teletrabajo a ejecutar y la jornada semanal aplicable.
 - Determinar 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.
 - La descripción de los requisitos mínimos del puesto de trabajo para el desarrollo de la labor contratada, en aspectos ergonómicos y tecnológicos.
 - Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
 - Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.
2. **Voluntariedad:** La voluntariedad es un elemento indispensable y un principio básico para que el teletrabajo funcione. El empleador puede proponer esta modalidad al trabajador, y este último puede aceptar o rechazar tal solicitud. A la inversa, el trabajador puede proponer esta modalidad al empleador y a su vez, él puede aceptar o no. En ambos casos, no se está vulnerando ningún derecho, o incumpliendo alguna obligación.
3. **Buena fe:** El contrato de trabajo deberá desarrollarse bajo los criterios de la buena fe, la lealtad y rectitud de ambas partes.

CAPÍTULO V LINEAMIENTOS PARA LAS PARTES

ARTÍCULO 10. Lineamientos para VALDÉS ABOGADOS - ASLABOR LTDA.

1. La empresa autorizará las actividades de teletrabajo conforme a la legislación vigente, las condiciones del trabajo a realizar, los roles y perfiles de los trabajadores que sean aptos para desarrollar sus tareas bajo esta modalidad de prestación del servicio y las condiciones previstas por el ordenamiento jurídico colombiano.
2. VALDÉS ABOGADOS – ASLABOR LTDA, en función del cargo y de las responsabilidades del mismo podrá brindar algunas herramientas específicas (hardware /software) que considere necesarias para el desarrollo de las funciones, e implementará las correspondientes medidas de control y acceso, con el fin de garantizar la protección de datos y de los mismos equipos y aplicaciones entregadas. Estas herramientas tendrán que ser relacionadas en el acuerdo que se suscriba con el trabajador, y este deberá garantizar su custodia y buen manejo.
3. VALDÉS ABOGADOS – ASLABOR LTDA garantizará la inclusión de los trabajadores que presten servicios bajo teletrabajo dentro de los programas que hagan parte del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. VALDÉS ABOGADOS - ASLABOR LTDA, con apoyo en la ARL, facilitará los medios necesarios para que los trabajadores efectúen el auto reporte de condiciones de salud, accidentes e incidentes, entre otros.



5. Previo a la habilitación del teletrabajo, VALDÉS ABOGADOS – ASLABOR LTDA comunicará a la Administradora de Riesgos Laborales sobre la habilitación de dicha modalidad de prestación del servicio respecto de aquellos trabajadores con los que se haya pactado el teletrabajo, así como de todas las condiciones que se exijan legalmente para el cubrimiento de los riesgos laborales.
6. La aprobación del programa de teletrabajo será discrecional de VALDÉS ABOGADOS - ASLABOR LTDA, teniendo en cuenta los cargos que sean aptos para este tipo de prestación del servicio.
7. No se considerará como práctica discriminatoria, la negativa a implementar frente a algún trabajador o cargo la medida del teletrabajo.
8. La empresa garantizará para los trabajadores que tengan la connotación de teletrabajadores el derecho a la igualdad de trato, por lo que se mantendrán los derechos, descansos, vacaciones, afiliación al sistema de seguridad social integral, incorporación al Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, tal y como con el resto de los trabajadores que desempeñan sus tareas de manera presencial en la empresa.
9. VALDÉS ABOGADOS - ASLABOR LTDA fomentará la protección y respeto de la dignidad humana del teletrabajador en cuanto al acceso a la información, y el derecho a su intimidad y privacidad.
10. VALDÉS ABOGADOS - ASLABOR LTDA garantizará el derecho a la desconexión laboral para evitar los impactos que se pueden generar en la salud mental y en el equilibrio emocional de los teletrabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022 y las normas que la modifiquen, sustituyan y adicionen.
11. VALDÉS ABOGADOS - ASLABOR LTDA adelantará acciones en materia de bienestar y capacitación al teletrabajador, en el marco del plan de capacitación y bienestar de la empresa.
12. En principio, la única modalidad de teletrabajo que será aplicable en VALDÉS ABOGADOS - ASLABOR LTDA, será la correspondiente a la **híbrida**.

ARTÍCULO 11. Lineamientos para el Teletrabajador

1. El trabajador atenderá cabalmente el procedimiento definido en este programa y realizará sus actividades de manera coordinada con su jefe inmediato, con el fin de dar cumplimiento a las funciones y objetivos asignados e inherentes al cargo que desempeña, indistintamente del lugar donde preste su labor.
2. Los días de prestación del servicio bajo la modalidad de teletrabajo híbrido, se deberá ejecutar la labor **desde el lugar de residencia** del teletrabajador, no se admitirá un lugar diferente.
3. El trabajador deberá informar a la Gerencia Administrativa de manera previa, con no menos de cinco (5) días de antelación, los cambios de domicilio o lugar de residencia que se presenten durante el tiempo en que esté en la modalidad de teletrabajo.
4. El trabajador deberá notificar a la Gerencia Administrativa toda emergencia, enfermedades, lesiones o accidente presentados durante el tiempo en que esté bajo la modalidad de teletrabajo.



5. El teletrabajo implica estar disponible y atender de forma adecuada todos los requerimientos realizados por el jefe inmediato y compañeros de trabajo, durante la jornada laboral establecida por VALDÉS ABOGADOS – ASLABOR LTDA.
6. El teletrabajo implica que se mantiene la subordinación, coordinación y supervisión de labores del trabajador, así como sus deberes y derechos.
7. Los trabajadores deben estar atentos a contestar los correos electrónicos corporativos y el teléfono celular con el objetivo de tener una comunicación fluida y permanente con su jefe inmediato y compañeros de trabajo.
8. El trabajador deberá cumplir con las metas, los objetivos, roles y responsabilidades propias de su cargo.
9. El trabajador no podrá comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita del empleador, u orden de las autoridades competentes, la información que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre los asuntos de naturaleza reservada y/o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa.
10. De igual forma, el trabajador no podrá compartir los usuarios y/o contraseñas personales de la empresa que le hayan sido entregados con ocasión del teletrabajo.
11. El trabajador se compromete a respetar la legislación en materia de protección de datos, las políticas de privacidad y de seguridad de la información que la firma ha definido e implementado, como también a: (i) utilizar los datos de carácter personal a los que tenga acceso único y exclusivamente para cumplir con sus obligaciones para con la empresa; (ii) cumplir con las medidas de seguridad que VALDÉS ABOGADOS – ASLABOR LTDA haya implementado para asegurar la confidencialidad, secreto e integridad de los datos de carácter personal y de los clientes a los que tenga acceso, así como a no ceder en ningún caso a terceras personas los datos de carácter reservado y de los clientes a los que tenga acceso, ni tan siquiera a efectos de su conservación. El incumplimiento de esta obligación se considerará como falta grave y podrá dar lugar a la terminación con justa causa del contrato de trabajo.
12. Los derechos de propiedad intelectual e industrial que se generen en virtud de la relación laboral, le pertenecen al empleador. El trabajador no podrá realizar actividad alguna de uso, reproducción, comercialización, comunicación pública o transformación sobre el resultado de sus funciones, ni tendrá derecho a ejercitar cualquier otro derecho, sin la previa autorización expresa del empleador.
13. El trabajador deberá conservar, mantener y devolver en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, en el momento en que la empresa lo solicite, los instrumentos, equipos informáticos y los útiles que eventualmente se le hayan facilitado para la prestación de sus servicios.

ARTÍCULO 12. Serán elegibles para esta Política, los trabajadores que realicen actividades compatibles con el Teletrabajo, es decir, los cargos que pueden desempeñar sus actividades utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC-, que para efectos de la actividad de VALDÉS ABOGADOS ASLABOR – LTDA, corresponde a los trabajadores del ÁREA JURÍDICA.

Parágrafo 1º. No obstante, para acceder a la modalidad de teletrabajo, el trabajador deberá cumplir con los siguientes requisitos:

1. Estar vinculado a la empresa mediante un contrato de trabajo vigente y haber superado el período de prueba, cuando a ello hubiere lugar.



2. Desempeñar un cargo cuyas funciones no requieran atención presencial permanente al público o a clientes en las instalaciones de VALDÉS ABOGADOS ASLABOR LTDA.
3. Contar con la aprobación previa y expresa de la Gerencia Administrativa y de la Gerencia Jurídica para acceder a esta modalidad.

Parágrafo 2° El trabajador que ingrese por primera vez a la empresa y sea elegible para esta modalidad deberá cumplir un período inicial de **cuatro (4) meses** de prestación del servicio en modalidad ciento por ciento (100%) presencial, una vez superado este periodo podrá evaluarse la posibilidad de acceder al esquema de teletrabajo, de conformidad con las necesidades del servicio y los criterios de la empresa.

Parágrafo 3° El empleador podrá requerir al teletrabajador su presencia física en las instalaciones de la firma, aún cuando se trate de días en los que el trabajador presta servicios desde su residencia, cuando las necesidades del servicio así lo ameriten. En este caso, no se considera una desmejora de las condiciones laborales, ni un desconocimiento de la política de teletrabajo; en este caso, tampoco habrá lugar a la “reposición” de dicho día en modalidad virtual.

CAPÍTULO VI

REQUISITOS DE POSTULACIÓN EN CUANTO A COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES, ORGANIZACIONALES Y TECNOLÓGICAS NECESARIAS PARA SER TELETRABAJADOR.

ARTÍCULO 13. Competencias Organizacionales

Las siguientes son las competencias que VALDÉS ABOGADOS – ASLABOR LTDA tendrá en cuenta para que el trabajador pueda acceder a esta modalidad de Teletrabajo:

- **Compromiso** - interés manifiesto y expreso con la misión y visión de la oficina.
- **Proactividad** - ser activo, emprendedor y enérgico a la hora de afrontar los retos dispuestos por el desarrollo de la actividad.
- **Cooperación** - trabajar de manera colaborativa entendiendo que se hace parte de una cadena de valor para generar bienestar a los clientes y al ambiente de la oficina.
- **Actitud de Servicio** - interés y disposición para ayudar a los demás enmarcado dentro de nuestros pilares de cultura de servicio **Amabilidad, Facilidad y Calidad**

En el evento en que VALDÉS ABOGADOS – ASLABOR LTDA evidencie una disminución en el desempeño del trabajador o incumplimiento de las competencias organizacionales durante las jornadas de teletrabajo, podrá evaluar la posibilidad de no dar continuidad a esta modalidad de trabajo.

ARTÍCULO 14. Competencias Comportamentales.

Las siguientes son las competencias comportamentales que VALDÉS ABOGADOS – ASLABOR LTDA tendrá en cuenta para que el trabajador pueda acceder a esta modalidad de Teletrabajo:

- **Autonomía** - Capacidad de gestionar su labor sin depender de la supervisión de su jefe inmediato.
- **Eficacia** - Ejecución, desarrollo y cierre de actividades e indicadores pactados durante la modalidad de teletrabajo.
- **Optimización del tiempo** – Trabajar dentro de la jornada laboral estipulada y atender los requerimientos o solicitudes dentro de la misma.
- **Iniciativa** – Asumir su rol de teletrabajador con compromiso, desarrollando las actividades pactadas con su jefe inmediato.



- **Responsabilidad** – Cumplir con el plan de trabajo establecido y entregar oportunamente resultados de los compromisos adquiridos.

ARTÍCULO 15. Competencias Tecnológicas.

Las siguientes son las competencias tecnológicas que VALDÉS ABOGADOS – ASLABOR LTDA tendrá en cuenta para que el trabajador pueda acceder a esta modalidad de Teletrabajo:

- Contar con computador portátil o de escritorio
- Contar con conexión a internet estable
- El computador debe contar con antivirus, actualización de Windows o sistema operativo del equipo, el cual será evaluado previamente por el área de Tecnología de la empresa.

CAPÍTULO VII HORARIOS, TIEMPOS Y RECURSOS

ARTÍCULO 16. El horario de trabajo que aplica a la modalidad de teletrabajo es el establecido en el Reglamento Interno de Trabajo de VALDÉS ABOGADOS – ASLABOR LTDA.

ARTÍCULO 17. En caso de acordar la modalidad de teletrabajo híbrido, solo se podrá acordar con el teletrabajador que preste sus servicios remotamente hasta en dos (2) días a la semana, los cuales serán definidos por el empleador. No obstante, la empresa se reserva el derecho de solicitar la prestación de servicio de manera presencial en otros días diferentes a los acordados como de teletrabajo híbrido, si la necesidad del servicio lo requiere.

ARTÍCULO 18. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 53 de la Ley 2466 de 2025, mediante el cual se adiciona el artículo 6A a la Ley 1221 de 2008, VALDES ABOGADOS ASLABOR reconocerá el auxilio de conectividad a los trabajadores que cumplan los requisitos para acceder a este, y se encuentren vinculados bajo modalidad de teletrabajo, el cual no constituye salario para ningún efecto legal. Adicionalmente, aquellos teletrabajadores que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV) recibirán el auxilio de transporte, en los términos previstos por la ley y por los días en que efectivamente se cause. No se reconocerán simultáneamente el auxilio de transporte y el de conectividad.

ARTÍCULO 19. Entrega, uso y responsabilidad de los equipos de cómputo. VALDÉS ABOGADOS - ASLABOR LTDA entregará, al trabajador que sea autorizado para desempeñar sus funciones bajo la modalidad de teletrabajo híbrido, un computador portátil con su respectivo cargador, el cual será destinado exclusivamente para el desarrollo de las labores propias del cargo.

El equipo suministrado será de propiedad del empleador y quedará bajo la custodia, cuidado y responsabilidad directa del teletrabajador, quien se obliga a utilizarlo de manera adecuada, diligente y conforme a las políticas internas de la firma, respondiendo por su correcto uso, conservación y seguridad.

El teletrabajador no podrá ceder, prestar, permitir el uso por terceros, ni destinar el equipo para fines personales o distintos a los laborales. Así mismo, deberá informar de manera inmediata a la empresa cualquier daño, pérdida, hurto, deterioro o falla técnica que se presente.

Una vez finalice la modalidad de teletrabajo híbrido o se termine la relación laboral, el trabajador deberá restituir el equipo y sus accesorios en buen estado, salvo el desgaste normal por el uso adecuado. El incumplimiento de las obligaciones aquí previstas podrá dar lugar a las acciones disciplinarias y legales a que haya lugar.



No obstante, dependiendo el cargo y las responsabilidades de ciertos trabajadores, VALDÉS ABOGADOS - ASLABOR LTDA podrá entregar ciertas herramientas adicionales de trabajo de acuerdo con la necesidad de cada perfil.

CAPÍTULO VIII **SEGURIDAD Y SALUD DESDE CASA**

ARTÍCULO 20. Descripción del espacio de trabajo requerido y condiciones locativas a cargo de cada trabajador

1. Disponer de un espacio físico que le permita trabajar en una postura cómoda y segura, de forma que pueda cuidar su salud física y mantener la concentración requerida.
2. El espacio elegido debe contar con una iluminación adecuada, natural o artificial, para favorecer el cuidado de los ojos y, de otra parte, evitar la contraluz que afecte las reuniones que se hacen a través de Teams, Zoom, o de cualquier otra plataforma.
3. Separar o diferenciar de alguna manera el lugar de trabajo del resto del sitio de habitación, de tal manera que se puedan aislar adecuadamente el espacio donde se desarrolla la jornada laboral, de otros espacios o ambientes familiares.

ARTÍCULO 21. Otros aspectos.

Es responsabilidad del trabajador, cumplir con los siguientes aspectos:

1. Participar en las capacitaciones programadas por VALDÉS ABOGADOS - ASLABOR LTDA y consultar el material que sobre el teletrabajo y los otros temas de promoción y prevención de la salud, publique la oficina o la ARL.
2. Adelantar las actividades encaminadas al autocuidado y al cumplimiento de las políticas establecidas en el SGSST, encaminadas a prevenir riesgos laborales.
3. VALDÉS ABOGADOS - ASLABOR LTDA reportará ante la ARL, a los trabajadores que se encuentren trabajando bajo esta modalidad, indicando las condiciones de modo, tiempo y lugar en que el trabajador prestará el servicio.

CAPÍTULO IX **SEGURIDAD Y PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN**

ARTÍCULO 22. Con el fin de garantizar la información de VALDÉS ABOGADOS - ASLABOR LTDA, se deben cumplir los siguientes lineamientos los cuales se complementan con las políticas de seguridad de la información que se establezcan en los demás reglamentos de VALDÉS ABOGADOS - ASLABOR LTDA:

1. Todos los trabajadores son garantes del uso eficiente, confidencial, responsable y seguro de los activos de información entregados para el desarrollo de las actividades, los cuales son considerados un recurso vital para la organización.
2. El acceso a la información de VALDÉS ABOGADOS - ASLABOR LTDA solo se debe realizar por intermedio de las herramientas y dispositivos suministrados o autorizados por la oficina.
3. En caso de requerir instalación de un software adicional, se deberá contar previamente con la autorización del responsable designado en VALDÉS ABOGADOS - ASLABOR LTDA.



4. Los dispositivos móviles asignados a los trabajadores son de carácter personal e intransferible y solo deberán ser usados para fines laborales definidos para VALDÉS ABOGADOS – ASLABOR LTDA.
5. En caso de hurto o pérdida del dispositivo móvil o equipo de cómputo que se utiliza para el teletrabajo, el trabajador debe reportar por correo electrónico inmediatamente al empleador.

CAPÍTULO X **MONITOREO DE PRODUCTIVIDAD, REPORTES Y CAUSALES DE TERMINACIÓN**

ARTÍCULO 23. Con el fin de garantizar la eficiencia de esta modalidad de prestación del servicio, VALDÉS ABOGADOS – ASLABOR LTDA hará las verificaciones que considere necesarias, con herramientas tecnológicas o de cualquier índole, para garantizar la medición de la productividad, el cumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador, así como la seguridad de la información. Dicha medición se hará periódicamente, conforme a los lineamientos que definan la Gerencia Administrativa y la Gerencia Jurídica de VALDÉS ABOGADOS - ASLABOR LTDA.

ARTÍCULO 24. Puntos de contacto para efectos de reportes

- En caso de presentarse un accidente o enfermedad laboral, lesiones, cortes de energía o pérdida de conexión a Internet, se deberá informar de forma inmediata a Maria Ximena Valdés y a Maria Janneth Novoa Tovar, por cualquiera de los siguientes canales: Correo electrónico: mximenavaldes@valdesabogados.co y maria.novoa@valdesabogados.co; teléfono: 3115774587.
- En el evento de presentarse una situación que pueda considerarse como una conducta de acoso laboral, esta deberá ser puesta en conocimiento a cualquiera de los miembros del COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL mediante los canales que se tengan designados, particularmente mediante el correo electrónico: dcamilo.corredor@valdesabogados.co.
- Para solicitudes dirigidas al COPASST: Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo podrán comunicarse mediante correo electrónico: luz.pulido@valdesabogados.co.

ARTÍCULO 25. Causas de finalización del programa de Teletrabajo

La modalidad de Teletrabajo terminará, en cualquier momento, cuando se presente alguna de las siguientes circunstancias:

- Cuando se evidencie incumplimiento de las políticas de la empresa o las políticas de seguridad en la información.
- Cuando VALDÉS ABOGADOS – ASLABOR LTDA lo considere necesario o pertinente.
- El teletrabajo será revertido, si el trabajador no cumple con las metas y objetivos propuestos desde el inicio de la habilitación del teletrabajo. Esta reversión podrá operar de manera unilateral por parte del empleador, sin que ello pueda considerarse desmejora de las condiciones laborales.
- Por mutuo consentimiento entre las partes.

Parágrafo 1º En el evento de presentarse alguna de las circunstancias antes anotadas, el trabajador deberá reasumir su trabajo presencial en su sitio físico de trabajo y devolver los elementos tecnológicos que eventualmente le hubieren sido entregados por parte de VALDÉS ABOGADOS - ASLABOR LTDA.



Parágrafo 2° El trabajador no se puede negar a la reversibilidad de la medida por decisión del empleador.

Parágrafo 3° Quien se encuentre delegado por la Gerencia Administrativa notificará de tal situación a la ARL respectiva.

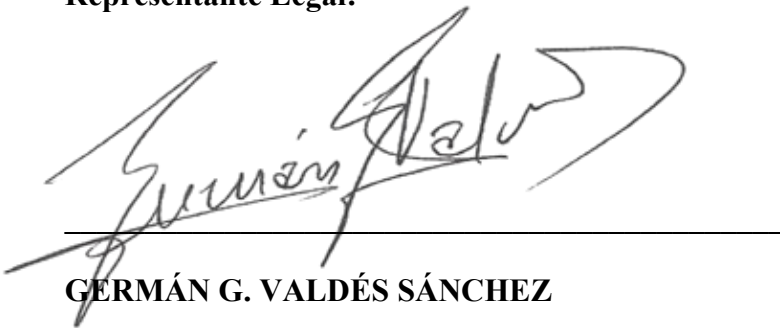
CAPÍTULO XI **PUBLICACIONES Y VIGENCIA**

ARTÍCULO 119. Se deja constancia que la presente Política fue publicada por la empresa el día 02 de enero de 2026, fecha en la cual entrará en vigencia y hace parte del Reglamento interno de trabajo de la empresa.

La presente Política, fue elaborada de acuerdo con la normatividad vigente al momento de su redacción.

Dirección de Domicilio: Carrera 6 No. 34-62, oficinas 201, 202 y 301, Bogotá D.C.

Representante Legal:



GERMÁN G. VALDÉS SÁNCHEZ

C.C. No. 17.175.436 de Bogotá D.C.

Lugar y fecha de la firma: Bogotá D.C., treinta y uno (31) de marzo de dos mil veintiséis (2026).