

## **CIRCULAR INTERNA ALNV-RLSAJ 236**

**DE:** Asociación Liga de Nueva Vida (**ALNV en adelante**) – Representación Legal.

**PARA:** Trabajadores en general, Administrativos, Docentes ALNV – Instituto Colombo Sueco (ICS) – Colegio Filadelfia (CF).

**ASUNTO:** Socialización y Publicación en la Actualización e Implementación del Reglamento Interno de Trabajo (**RIT en adelante**), con base a la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral).

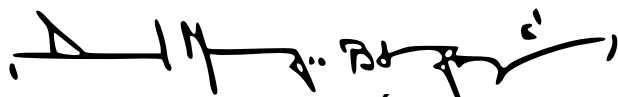
**FECHA:** Bogotá, D.C. **Junio 25 de 2026.**

Con el fin de dar cumplimiento a lo señalado por el artículo 8 de la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral), modificadorio del Artículo 120 del Código Sustantivo de Trabajo (CST); el presente contenido de la actualización e implementación de este reglamento interno de trabajo (**RIT en adelante**) en sus setenta y cuatro (74) artículos, se publicará el **RIT** para la **ALNV** y el colegio **Instituto Colombo Sueco (ICS en adelante)**, ubicados en la carrera 7 No. 166 – 51 de Bogotá D.C., tanto en la entrada de la **Oficina de Talento Humano**, como en la entrada de las **Oficinas de Coordinación**. Se publicará el **RIT** para el **Colegio Filadelfia (CF en adelante)**, ubicado en la calle 62 No. 7 – 63 Chapinero de Bogotá D.C., tanto en la entrada de la **Oficina de la Secretaría Académica** como en la **Pared del corredor contiguo al mini parque de juegos de los niños**. Se publicara digitalmente (virtualmente) también el **RIT** en la **Página Web** de la **ALNV**, como en las **Páginas Web** de las dos (2) instituciones educativas: **ICS – CF**, y se enviará (difusión) del **RIT** a todos los correos electrónicos institucionales de cada uno de los trabajadores en general (administrativos y docentes), a partir del **25 de junio del año 2026**.

El **RIT** empezará a regir y/o entrar en aplicación a partir del **22 de julio del presente año 2026**. Así mismo, es de tenerse en cuenta que los trabajadores en general (administrativos y docentes) dentro del término de los quince (15) días hábiles siguientes al **25 de junio de 2026**, están facultados por el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) a presentar sus observaciones y/o ajustes al **RIT**, de considerarlo necesario y cuando el clausulado del **RIT** no esté de acuerdo con la ley laboral, y su reforma laboral correspondiente (**Ley 2466 de 2025**).

Las observaciones y/o ajustes deben ser enviados dentro de este término (15 días hábiles) respectivo, al correo de Talento Humano de la **ALNV**: [talentohumano@asoliga.org.co](mailto:talentohumano@asoliga.org.co) con copia al correo de la Representación Legal de la **ALNV**: [relegal@asoliga.org.co](mailto:relegal@asoliga.org.co)

Atentamente,



**DANIEL MAURICIO BOHÓRQUEZ ESCOBAR**  
**Representante Legal**  
**ASOCIACION LIGA DE NUEVA VIDA.**

**CAPÍTULO I**  
**ACTUALIZACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO (RIT)**  
**DE LA ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA (ALNV)**

**ARTÍCULO 1°** El presente es el reglamento interno de trabajo (**RIT en adelante**) y prescrito por la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA (ALNV en adelante)**, Entidad sin Ánimo de Lucro (**ESAL en adelante**), No. S0030110, identificada con **NIT No. 860.043.787-2**, constituida mediante personería jurídica No. 4702 del 09 de septiembre de 1974 otorgada por el Ministerio de Justicia y del Derecho (Ministerio del Interior), registrada mediante documento privado del 18 de julio de 2007 expedido por la Alcaldía Mayor de Bogotá e inscrita en la Cámara de Comercio de Bogotá, D.C. el 8 de agosto de 2007 bajo el Número de Matrícula Mercantil 001245526 del libro I de las entidades sin ánimo de lucro, con domicilio en la Carrera 7 No. 166-51, localidad de Usaquén en la ciudad de Bogotá D.C. **ALNV** fundadora, propietaria, administradora y responsable de las dos (2) obras de carácter social: Colegio **INSTITUTO COLOMBO SUECO (ICS en adelante)** y **COLEGIO FILADELFIA (CF en adelante)**. **ICS** institución educativa de carácter privado que ofrece el servicio de educación formal en Preescolar, Básica, y Media, con Resoluciones de aprobación Nos. 7438 del 13 de noviembre de 1998, modificada por la No. 1378 del 26 de abril de 1999 de la Secretaría de Educación de Bogotá, D.C. **CF** institución educativa de carácter privado que ofrece el servicio de educación formal en Preescolar y Básica, con Resolución No. 7439 del 13 de noviembre de 1998 de la Secretaría de Educación de Bogotá, D.C. A sus disposiciones, quedan sometidas tanto a esta **ESAL – ALNV**, como a todos sus trabajadores en general (administrativos y docentes).

Este Reglamento Interno de Trabajo; la parte pertinente del Manual de Convivencia de las dos instituciones educativas (**ICS – CF**); Manuales de Funciones; Políticas; Lineamientos del **SG-SST**, hacen parte de la vinculación contractual (prestación de servicios y/o otra modalidad contractual), y los contratos individuales de trabajo y sus modalidades, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores (administrativos y docentes), salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

**PARÁGRAFO:** Para todos los efectos el concepto trabajador incluye todos los géneros de orientación sexual.

**Publicación y Disponibilidad del RIT:** El presente **RIT** permanecerá disponible para consulta permanente de los trabajadores a través de los medios físicos y digitales definidos por la institución.

La Asociación podrá disponer del reglamento mediante: Copia física en las instalaciones administrativas, publicación en medios digitales institucionales, plataformas internas, correos electrónicos institucionales, carpetas compartidas institucionales o mecanismos tecnológicos equivalentes.

La vinculación laboral y continuidad en el servicio implican el conocimiento y obligación en el estricto cumplimiento del presente **RIT**.

**CAPÍTULO II**  
**CONDICIONES DE ADMISIÓN**

**ARTÍCULO 2°** Quien aspire a desempeñar un cargo en la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA**, tanto en el campo Administrativo, Servicios Generales, Operativo, Técnico, Auxiliar, Docente, Docente Administrativo, y afines, debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañada de los siguientes requisitos:

- a) Cédula de Ciudadanía, de extranjería o permiso especial de permanencia de trabajo (PEP), según sea el caso, debiendo aportar los Títulos y Títulos Homologados por el Ministerio de Educación Nacional (MEN).
- b) Cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años, autorización escrita del Ministerio del Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, del Defensor de Familia.
- c) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada, el salario devengado, acompañado de certificación que acredite la fecha del retiro del sistema de seguridad social del trabajador.
- d) Tres (3) recomendaciones personales.
- e) Dos fotografías 3x4 fondo azul.
- f) Manifestación escrita sobre su afiliación anterior a SALUD y PENSIONES, indicando el nombre del fondo y última cotización, o en su defecto, la manifestación escrita que en tal sentido corresponda según su caso particular. La **ALNV** e Instituciones educativas (**ICS – CF**) no asumirán responsabilidad alguna por doble afiliación originada en la culpa del trabajador(a).
- g) Relación escrita de personas a cargo con sus respectivos registros civiles de matrimonio, nacimiento, o declaración extra-juicio de la condición de compañero(a) permanente y declaración de estar o no recibiendo subsidio familiar. La **ALNV** e Instituciones educativas (**ICS – CF**) no asumirán responsabilidad alguna por concepto de subsidios, por personas que, teniendo el derecho, no aparezcan en esta relación.
- h) Los profesionales, tecnólogos y técnicos en cualquier área acreditarán los respectivos títulos y/o tarjeta profesional.
- i) Presentar y aprobar antes y en el transcurso del proceso contractual, todas las pruebas de seguridad, que de conformidad con el objeto social y de las autoridades competentes implemente la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA**, para prevenir y controlar el terrorismo, tráfico ilegal de drogas, precursores químicos, armas, divisas, contrabando, lavado de activos y demás actividades calificadas como ilícitas en nuestras normas penales y demás Tratados Internacionales firmados por Colombia.
- j) Remitir por parte de EL EMPLEADOR en la entidad o empresa particular de salud debidamente aprobada, al trabajador(a) en general (administrativos y docentes) para el respectivo examen ocupacional, según Resolución 1843 de 2025 o su modificatoria: De Ingreso o Preocupacional; Periódicas (Programadas); Por Cambio de Ocupación o Tarea; De Egreso o Retiro; Post-incapacidad; Por Retorno o Reintegro Laboral.

**PARÁGRAFO:** El/La representante legal de la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA**, podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normatividad vigente, para tal efecto: “es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesa o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1°. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N.

Artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22).

### **PERIODO DE PRUEBA**

**ARTÍCULO 3°** El/La representante legal de la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA**, una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar, por parte de la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA**, las aptitudes del Trabajador (administrativos y docentes) y por parte de este las conveniencias de las condiciones de trabajo (Artículo 76, C.S.T.).

**PARÁGRAFO:** Las normas contenidas en el Manual de Convivencia de las instituciones educativas (**ICS – CF**) hacen parte integral del contrato de trabajo. Son aplicables, en lo pertinente, al personal docente, administrativo, técnico, auxiliar y en general a todos los trabajadores.

**ARTÍCULO 4°** El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo. (Artículo 77 numeral primero, C.S.T.).

**ARTÍCULO 5°** El periodo de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato. (Artículo 7, Ley 50 de 1990).

**ARTÍCULO 6°** Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el periodo de prueba, el Trabajador(a) (administrativos y docentes) continúa al servicio del empleador con consentimiento expreso o tácito, se considerarán regulados por las normas del Código Sustantivo del Trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los trabajadores (administrativos y docentes) en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones (Artículo 80, C.S.T.).

### **CONTRATO DE TRABAJO** **DURACIÓN**

**ARTÍCULO 7°** Según lo consagrado en el artículo 101 del Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T.), en las sentencias C-221 de 1992. M.P. Dr. Alejandro Martínez Caballero; C -483 de 1995 M.P. José Gregorio Hernández Galindo; y en la sentencia con expediente 7146 Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia agosto 11 de 1995 M.P. Dr. Francisco Escobar Henríquez; los contratos de trabajo celebrados con **el personal docente** se entenderán **celebrados por el año académico calendario escolar**, los cuales por sí solos no mutarán en contrato laboral a término fijo, o indefinido.

**ARTÍCULO 8°** Para el personal que labora en la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA**, en el campo Administrativo; el contrato y dentro del marco establecido en el artículo 6 de la ley 2466 de 2025 (Ley Reforma Laboral), será a término fijo, indefinido, por obra o labor según así lo pacten las partes; sin embargo, en caso de que a un docente le sean asignadas funciones administrativas, su contrato se regirá por el artículo 101 del C.S.T.

### **CAPÍTULO III** **TRABAJADORES TRANSITORIOS**

**ARTÍCULO 9°** Son Trabajadores transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA**. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario a todas las prestaciones de ley.

### **CAPÍTULO IV** **HORARIO DE TRABAJO**

**Condiciones de Trabajo y Jornada:** La **ALNV** aplicará las condiciones laborales conforme a la normatividad vigente respecto a jornada máxima legal, descansos obligatorios, trabajo suplementario y demás disposiciones aplicables.

Los horarios, turnos, jornadas y modalidades de trabajo podrán ser organizados por la **ALNV**; con respecto a los docentes debe ser consensuado con los rectores de las dos (2) institución educativas (**ICS – CF**), conforme a las necesidades operativas y académicas del servicio, respetando los límites legales.

La **ALNV** podrá implementar mecanismos de control para el cumplimiento del horario, programación institucional, turnos, compensaciones y demás esquemas autorizados por la ley.

Las modificaciones normativas relacionadas con reducción gradual de jornada laboral legal se aplicarán conforme al **año académico calendario escolar**, y condiciones establecidas legalmente.

**PARÁGRAFO:** Hasta el 14 de julio de 2026, se determina un total de cuarenta y cuatro (44) horas.

**ARTÍCULO 10°** Las horas de entrada y salida de los trabajadores (administrativos y docentes) son las que a continuación se expresan así:

- **PERSONAL ADMINISTRATIVO:**

Se manejará un horario flexible en el cual el trabajador deberá permanecer por un término no menor a 6 meses, y cuyo cambio debe ser informado por escrito con antelación de 15 días hábiles a su modificación, a la Representación Legal de la **ALNV**, al área de talento humano y a la administración general.

**HORARIO TIPO A**

Lunes a viernes 7:00 AM a 4:00 PM.

**HORARIO TIPO B**

Lunes a viernes 8:00 AM a 5:00 PM.

- En todo caso el horario corresponderá a la jornada escolar establecida en cualquiera de las instituciones educativas de la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA** y tendrán derecho a una hora de almuerzo que debe ser concertada con el Administrador General y avalada por el Representante Legal de la **ALNV**, para poder hacer la programación respectiva. En todo caso el horario podrá ajustarse a las necesidades de la operación por parte de la Administración General con el aval del Representante Legal.

Sin perjuicio de:

- Completar las horas laborales semanales el sábado.
- Extender la jornada entre semana para obtener descanso completo o parcial el sábado.
- Ser convocado por el superior jerárquico a completar la intensidad horaria contratada de acuerdo con la legislación laboral vigente.
- Disfrutar del descanso completo el sábado por mera liberalidad de la **ESAL** contratante.
- Enmarcar el horario a aquel que sea más acorde a la función y actividades propias del cargo, primando la atención de la necesidad en cualquiera de las instituciones educativas de la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA**, y de la misma Asociación.
- Se tendrá derecho a una hora de almuerzo que debe ser concertada con el Administrador General para poder hacer la programación respectiva.

- **PERSONAL DOCENTE:**

Lunes a Viernes 6:40 A.M. a 3:10 P.M.

- Se considera personal docente a todo profesional o técnico directamente involucrado con la labor educativa de las instituciones.
- En todo caso el horario corresponderá a la jornada escolar establecida en cualquiera de las instituciones educativas de la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA** y tendrán derecho a una hora de almuerzo que debe ser concertada con el respectivo Coordinador de Etapa para poder hacer la programación respectiva.

- **PERSONAL, SERVICIOS GENERALES, OPERATIVO:**

**HORARIO TIPO A**

Lunes a Viernes 6:40 A.M. a 3:00 P.M.

**HORARIO TIPO B**

Lunes a Viernes 9:00 A.M. a 6:00 P.M.

- En todo caso el horario corresponderá a la jornada escolar establecida en cualquiera de las instituciones educativas de la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA** y tendrán derecho a una hora de almuerzo que debe ser concertada con el Administrador General y avalada por el Representante Legal de la **ALNV**, para poder hacer la programación respectiva. En todo caso el horario podrá ajustarse a las necesidades de la operación por parte de la Administración General con el aval del Representante Legal.

**JORNADA FLEXIBLE:**

**LA ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA** y el trabajador (administrativos y docentes) podrán acordar que la jornada semanal establecida en la ley 2101 de 2021 se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día de descanso obligatorio. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio semanal establecido en la ley 2101 de 2021 dentro de la jornada ordinaria de 6:00 a.m. a 7:00 p.m. (artículo 10 de la Ley 2466 de 2025 que empieza a regir a partir del 25 de diciembre de 2025). Lo anterior sin perjuicio de la implementación **gradual** de la jornada de trabajo prevista en la Ley 2101 de 2021, momento en el cual el número de horas de trabajo no podrá exceder las cuarenta y dos (42) horas semanales.

**Parágrafo 1:** Por cada día de descanso obligatorio o festivo trabajado, la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA**, reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente.

**Parágrafo 2:** El horario de salida de los docentes, podrá variar dos días a la semana, previo aviso al trabajador(a), informando que la salida será a las 4:00 p.m.

**Parágrafo 3:** Cuando la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA**, tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren la jornada semanal establecida en la ley 2101 de 2021, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada semanal, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (Artículo 21 Ley 50 de 1.990).

**Parágrafo 4:** Dentro de la jornada laboral y fuera de la misma (de ser necesario), se podrán programar reuniones, talleres y todas aquellas actividades que contribuyan al desarrollo del Proyecto Educativo Institucional, capacitaciones y demás aspectos que contribuyan al buen desarrollo de la organización y a la salud y seguridad de sus colaboradores en los horarios y días establecidos por la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA**, como también reuniones administrativas sin exceder la jornada semanal establecida en la Ley 2101 de 2021, que a partir del 15 de julio de 2026 no podrá superar las 42 horas semanales.

## **CAPÍTULO V** **HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO**

**ARTÍCULO 11°** A partir del 25 de diciembre de 2025, el trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 A.M. y las 07:00 P.M. El trabajo nocturno es el comprendido entre las 07:00 P.M. y las 6:00 A.M. (Ley 2466 de 2025).

**ARTÍCULO 12°** Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (Artículo 159, C.S.T.).

**ARTÍCULO 13°** El trabajo suplementario o de horas extras, cuando exceda la máxima legal, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T., solo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias, máximo doce (12) a la semana (Artículo 13 Ley 2466 de 2025).

**ARTÍCULO 14°** Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del treinta y cinco (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el (Artículo 20 literal C) de la ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno, se remunera con un recargo del veinticinco (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno, se remunera con un recargo del setenta y cinco (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. El trabajo extra dominical o festivo, se remunera con un recargo del setenta y cinco (75%) por ciento sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
5. El trabajo extra dominical o festivo nocturno, se remunera con un recargo del ciento cincuenta (150%) por ciento sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
6. Cada uno de los recargos antes dichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlos con algún otro. (Artículo 24. Ley 50 de 1990).

**Parágrafo 1:** El/La representante legal de la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA** podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

**ARTÍCULO 15°** El/La representante legal de la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA** no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores (administrativos y docentes) de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 13 de este Reglamento.

**Parágrafo 1:** En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

**Parágrafo 2: DESCANSO EL SÁBADO.** Pueden repartirse la jornada semanal establecida en la Ley 2101 de 2021, ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores (administrativos y docentes) el descanso durante todo el sábado; esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

## **CAPÍTULO VI** **DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS**

**ARTÍCULO 16°** Serán de descanso obligatorio remunerado, los días de descanso obligatorios (domingo) y los días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra Legislación Laboral.

1. Todo Trabajador (administrativos y docentes), tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: Primero de enero, seis de enero, diecinueve de marzo, primero de mayo, veintinueve de junio, trece de julio, veinte de julio, siete de agosto, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, ocho y veinticinco de diciembre, además de los jueves y viernes santo, ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, trece de julio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado corazón de Jesús, cuando no caigan en lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originan el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

**Parágrafo 1:** Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (Artículo 26 numeral 5°, ley 50 de 1990).

**Parágrafo 2: AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL.** Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (Artículo 185.C.S.T.).

**ARTÍCULO 17°** El descanso en los domingos y los demás días expresados en el artículo 16 de este reglamento, tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 161 del C.S. del T.

El descanso en los días obligatorios y demás días expresados en el artículo 16 de este reglamento, tienen una duración mínima de veinticuatro (24) horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 161 del C.S. del T. **PARÁGRAFO: Trabajo en día de descanso o festivo** (Ley 789/2002, art. 26) modificó el artículo 179 del C. S. del T. Se remunera, sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas de acuerdo con lo preceptuado en el párrafo transitorio del artículo 14 de la Ley 2466 de 2025 que reza: “Párrafo transitorio. Implementación Gradual. El recargo del 100% de que trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera: A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%. A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%. A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo. Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigor de la presente Ley 2466 de 2025, el empleador se acoja al recargo del 100%”.

**ARTÍCULO 18°** Cuando por motivo de fiesta no determinada en la ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA** suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el (75%) del salario de ese día, como si se hubiere realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiera mediado convenio expreso para la suspensión o compensación prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (Artículo 178 C.S.T.).

## VACACIONES REMUNERADAS

**ARTÍCULO 19°** Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 186, numeral primero C.S.T.).

**Parágrafo 1:** En cuanto al personal Docente, las vacaciones quedan comprendidas dentro de las vacaciones reglamentarias de mitad de año escolar, en cuanto excedan los quince (15) días, serán remuneradas y excluyen las vacaciones legales (Artículo 102 numeral 2 del C.S.T.). En el supuesto que el/la docente, terminada la vacancia escolar, no regrese a ejecutar su contrato de trabajo o presente su renuncia el día de regreso o antes de finalizar el calendario escolar, para efectos de su liquidación en la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA**, se aplicará las siguientes pautas:

**a).** Se determinará el periodo de vacaciones causado teniendo en cuenta los días efectivamente laborados (D.L.) conforme a la siguiente regla:

360            15

D.L.            X

Vacaciones =  $D.L. \times 15/360$  = vacaciones causadas.

**b).** Luego, en el caso de que el trabajador haya disfrutado del periodo de vacaciones completo, habrá que descontar del pago de la liquidación el equivalente al valor de los días (V.D.) y fracción de día que se le pagaron de más; para lo cual sólo basta dividir el salario básico mensual (S.B.M.) en 30 días y después multiplicar el resultado por los días y fracción de día pagados de más:

$S.B.M./30 = V.D.$

$V.D. \times \text{días y fracción de día pagados de más} = \text{suma a descontar}$

**Parágrafo 2:** En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que sea (Artículo tercero, parágrafo ley 50 de 1990).

**ARTÍCULO 20°** La época de vacaciones cuando se trate de los trabajadores del área administrativa, operativa y de servicios generales, de acuerdo con el tipo de contrato, debe ser señalada por el/la representante legal de la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA**, a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. La **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA**, tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (Artículo 187 C.S.T.).

**PARÁGRAFO:** EL EMPLEADOR para este tipo de trabajadores o parte de ellos, de acuerdo con el tipo de contrato, puede determinar una época fija para las vacaciones simultáneas y si así se hiciere, los que en tal época no lleven un (1) año cumplido de servicios se entenderá que las vacaciones que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.

**ARTÍCULO 21°** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Artículo 188 C.S.T.)

**ARTÍCULO 22°** Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, no obstante, el Ministerio de Trabajo puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía Nacional o la Industria. Cuando el contrato termina sin que el Trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (Artículo 189 C.S.T.).

**ARTÍCULO 23°** En todo caso, el Trabajador gozará anualmente por lo menos de seis (6) días hábiles de vacaciones, los que no son acumulables.

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

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de Trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo, de dirección (Artículo 190 C.S.T.).

**ARTÍCULO 24°** Durante el período de vacaciones el Trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en los días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extra. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el Trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

**ARTÍCULO 25°** En la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA**, se llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de éstas (Decreto 13 de 1967 Artículo 5).

## **PERMISOS Y LICENCIAS**

**ARTÍCULO 26° PERMISOS:** El/La representante legal de la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA**, delega en el Administrador General, la facultad para conceder a sus Trabajadores (área administrativa) los permisos necesarios, previa comunicación a la Representación Legal. En los Rectores de las dos instituciones educativas, la facultad para conceder a los Docentes los permisos necesarios, previa comunicación a la Representación Legal; de lo anterior deberán por lo tanto informar al área de Talento Humano de la **ALNV**.

**Parágrafo 1:** En todo caso, el/la administrador(a) general y el/la rector(a), deberán concertar lo pertinente y tener en cuenta las sugerencias del jefe y/o coordinador(a) académico(a) general y por su parte el trabajador administrativo – docente deberá en todo caso diligenciar el formato de permiso y obtener el visto bueno por parte del jefe o coordinador de Etapa, según sea el caso.

**Parágrafo 2: La concesión de los permisos estará sujeta a las siguientes condiciones:**

- a. En caso de **GRAVE** calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir ésta, según lo permita las circunstancias.
- b. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta 10% de los trabajadores.

**Parágrafo 3: PERMISOS POR ASUNTOS PERSONALES.** Cuando el trabajador (administrativos y docentes) requiera de un permiso para realizar una diligencia de carácter personal, deberá diligenciar el formato respectivo indicando motivo, fecha y hora, con mínimo CINCO (5) días hábiles de antelación. La solicitud para los trabajadores administrativos será evaluada por **EL EMPLEADOR**, o por su delegado que para el caso es el/la Administrador(a) General. La solicitud para los docentes será evaluada por **EL/LA RECTOR(A)**, quienes gozaran de la facultad discrecional para decidir sobre el particular. En caso de concederlo, la **ALNV** podrá descontar el equivalente a los salarios, y porcentaje de aporte a la seguridad social, correspondiente al tiempo solicitado por el trabajador - docente.

**Parágrafo 4: PERMISOS MÉDICOS.** Cuando el trabajador (administrativos y docentes) deba asistir a una cita médica especializada con su E.P.S. deberá dar aviso al empleador a través del **área de talento humano** de esta situación con al menos de TRES (3) días hábiles de antelación a la fecha de la cita; cuando se trate de medicina general u odontología, el personal docente, deberá tomarlo a contra jornada; en todo caso, el tiempo razonable que exceda el cumplimiento a la cita médica, podrá a elección del trabajador - docente ser compensado o descontado del próximo salario; tiempo razonable que corresponde al lapso comprendido por el desplazamiento de ida y regreso desde la residencia de trabajador y/o institución educativa hasta el punto de atención, sumado al tiempo de atención médica.

**LICENCIAS:** En atención a lo establecido en el artículo 15 de la ley 2466 de 2025 todo trabajador(a) tendrá derecho a gozar de licencia remunerada necesarias en los casos siguientes:

- a). Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997.
- b). Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
- c). En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil,

caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador; “como incendio, inundación o terremoto, para citar algunos ejemplos. Todas estas situaciones, u otras similares, pueden comprometer la vigencia de derechos fundamentales de los afectados, o irrogarles un grave dolor moral, y los obligan a atender prioritariamente la situación o la emergencia personal o familiar, por lo cual no están en condiciones de continuar la relación laboral prestando su servicio personal, existiendo un imperativo de rango constitucional para suspender el contrato de trabajo”. Sentencia C – 930/2009.

En cuanto a su duración después de sopesar las circunstancias y particularidades de la situación concreta que se presente en la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA**, se concederá permiso remunerado al **66.67%** del salario base del trabajador hasta por un término máximo de cinco (5) días hábiles.

En todo caso, el trabajador deberá demostrar sumariamente la grave calamidad doméstica; superados los cinco (5) días hábiles, de continuar la contingencia, es justa causa para que el trabajador solicite licencia no remunerada que no podrá exceder de un mes; prorrogable únicamente por dos ocasiones. La primera por dos semanas; la segunda por una semana.

**d).** Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la institución.

**e).** Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.

**URGENCIA MÉDICA:** En el supuesto que la E.P.S. Otorgue incapacidad para trabajar, el salario corresponderá al 66.7% del salario básico del trabajador.

En caso de enfermedad común o general que diere lugar a incapacidad médica, se pagara según la norma legal al trabajador (administrativos y docentes) el auxilio monetario, así:

Por el 66.67% del salario diario o las 2/3 partes de este por parte del EMPLEADOR durante los dos (2) primeros días. incapacidad hasta el día 90.

Por el 50% del salario diario por parte de la E.P.S. por medio del empleador a partir del día noventa y uno (91) de incapacidad hasta el día 180.

A partir del día ciento ochenta y uno (181) de incapacidad en adelante los debe pagar el Fondo de Pensiones.

Todo esto se refiere a días continuos de incapacidad, es decir independientemente del día en que tenga la incapacidad.

**INCAPACIDAD MÉDICA POR ENFERMEDAD PROFESIONAL.** En caso de enfermedad profesional o accidente laboral del trabajador (administrativos y docentes), la incapacidad médica se pagará al 100% del salario diario por parte de la A.R.L., independientemente del tiempo de incapacidad. Sin embargo, en caso de que el trabajador no acredite, de manera idónea, su asistencia al servicio de

urgencias, este (os) día (s) se tomará (n) como inasistencia a trabajar cuyas consecuencias serán las que se determinan en el presente reglamento cuando el aviso se realice con posterioridad a la ocurrencia del hecho deberá informarse al empleador al día inmediatamente siguiente (antes de las 8:00 am); y deberá aportar en el momento de presentarse a laborar la prueba que certifique la concurrencia al servicio de urgencias; o de incapacidad expedido por la Entidad Promotora de Salud (EPS) a la que se encuentre afiliado. En todo caso, el tiempo razonable que exceda el cumplimiento a la cita médica, podrá a elección del trabajador ser compensado o descontado del próximo salario. Tiempo razonable corresponde al lapso comprendido por el desplazamiento de ida y regreso desde la residencia de trabajador y/o el empleador hasta el punto de atención, sumado al tiempo de atención médica debidamente acreditado por el médico tratante.

f). Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que **RESULTE OBLIGATORIA** la asistencia del trabajador **por requerimiento del centro educativo**. en todo caso, el tiempo razonable que exceda el cumplimiento a la obligación escolar, podrá a elección del trabajador ser compensado o descontado del próximo salario. Tiempo razonable corresponde al lapso comprendido por el desplazamiento de ida y regreso desde la residencia de trabajador y/o el empleador hasta la institución educativa, sumado al tiempo de la reunión en la institución educativa. debidamente acreditado por el área competente.

g). Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales. en todo caso, el tiempo razonable que exceda el cumplimiento a la obligación a la que se es citado, podrá a elección del trabajador(a) ser compensado o descontado del próximo salario. Tiempo razonable corresponde al lapso comprendido por el desplazamiento de ida y regreso desde la residencia de trabajador y/o el empleador hasta la sede de la autoridad citante, sumado al tiempo de la diligencia debidamente acreditado por la autoridad competente.

#### **OTRAS LICENCIAS:**

- **Licencia de luto.** En virtud de lo dispuesto en la Ley 1280 del 5 de enero de 2009, el empleador concederá a sus trabajadores (administrativos y docentes), en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad o civil, y primero de afinidad una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. Este hecho, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. so pena que no le sea reconocida la licencia, deberá demostrarse mediante documental expedida por la autoridad competente, que acredite: i) parentesco, y ii) muerte del pariente; Las E.P.S. tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia.

La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este párrafo.

- **Licencia de paternidad.** El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.

El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la E.P.S. a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la E.P.S. y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.

La licencia de paternidad se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigor de la presente ley, sin que en ningún caso pueda superarlas cinco (5) semanas ((parágrafo 2 de la ley 2114 de 2021).

**PARÁGRAFO:** La **ALNV** reconocerá las licencias remuneradas establecidas en la legislación laboral vigente y aquellas que sean incorporadas o modificadas por disposición legal posterior. Además de los permisos y licencias tradicionalmente reconocidos por la ley, podrán concederse permisos remunerados cuando el trabajador(a) deba atender situaciones relacionadas con: **a).** Comparecencias ante autoridades judiciales, administrativas o disciplinarias cuando su presencia sea legalmente obligatoria. **b).** Atención de diligencias, procedimientos, medidas de protección, asistencia médica, psicológica o social relacionadas con situaciones de violencia basada en género de las cuales sea víctima el trabajador. **c).** Ejercicio de derechos relacionados con la protección de personas con discapacidad respecto de las cuales el trabajador tenga responsabilidades directas de cuidado, cuando exista soporte o requerimiento de autoridad competente o profesional tratante. **d).** Situaciones especiales de cuidado de familiares dependientes, cuando así lo disponga la legislación laboral vigente o se encuentren amparadas por normas de protección especial. **e).** Las demás situaciones previstas en la legislación laboral colombiana que establezcan licencias o permisos remunerados obligatorios. El trabajador(a) deberá informar oportunamente la situación y aportar los soportes razonables que permitan acreditar la necesidad del permiso o la licencia solicitada.

## **CAPÍTULO VII** **SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGO** **Y PERÍODOS QUE LO REGULEN**

### **ARTÍCULO 27°** Formas y libertad de estipulación:

1. El empleador y el Trabajador (administrativos y docentes) pueden convertir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal fijado o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los en los artículos 13,14,16, 21 y 340 del C.S.T. y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador (administrativos y docentes) devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el salario ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical o festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales más el factor prestacional correspondiente.

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad Social ni de los aportes al SENA, I.C.B.F., y las Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se tomarán con base en el setenta (70%) del salario devengado.

4. El trabajador (administrativos y docentes) que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantías y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18 ley 50 de 1990).

**ARTÍCULO 28°** Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con periodos mayores (Artículo 133 C.S.T.).

**ARTÍCULO 29°** En la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA** no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias

**ARTÍCULO 30°** Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el Trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después que este cese (Artículo 138 numeral 1ro° C.S.T.).

### **PERÍODO DE PAGO**

**ARTÍCULO 31°** El salario se pagará, mediante transferencia bancaria, al trabajador directamente durante los cinco (5) primeros días de cada mes (vencido) así:

- 1- El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.
- 2- El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (Artículo 134, C.S.T.); **PARA LOS DOCENTES** durante los (5) primeros días de cada mes (mes vencido) y para el personal **ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIOS GENERALES** durante los cinco (5) primeros días de cada mes (mes vencido).

**PARÁGRAFO:** La liquidación de las prestaciones sociales y eventual salario podrán pagarse a la persona que, de manera expresa, clara e inequívoca, el trabajador (a) autorice por escrito. Escrito que debe contener reconocimiento de contenido y autenticación de firmas.

### **CAPÍTULO VIII**

#### **SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

**ARTÍCULO 32°** Es obligatorio para la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA** velar por la salud, seguridad e higiene de los Trabajadores (administrativos y docentes) a su cargo.

Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva del trabajo, en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de seguridad y salud en el trabajo (**SST**), con el objeto de velar por la protección integral del Trabajador.

**ARTÍCULO 33°** Los servicios médicos que requieran los trabajadores (administrativos y docentes) se prestarán a través de las Empresas prestadoras de salud a las cuales se encuentren afiliados y la A.R.L. con la cual la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA** haya hecho contrato.

**ARTÍCULO 34°** Todo trabajador (administrativos y docentes), desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA**, a su representante o a quien haga sus veces, el cual facilitará al trabajador (administrativos y docentes) su asistencia a centro médico de su E.P.S. para ser examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador (administrativos y docentes) debe someterse.

Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre la absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

**ARTÍCULO 35°** Los trabajadores (administrativos y docentes) deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el médico tratante de la E.P.S. a la que se encuentren afiliados, así como los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), de la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA**; la E.P.S. y/o la A.R.L., en determinados casos.

El Trabajador (administrativos y docentes) que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

**ARTÍCULO 36°** Los trabajadores (administrativos y docentes) deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades competentes, y en particular a las que ordene la E.P.S. la A.R.L. y/o El/La representante legal de la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA** para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

**PARÁGRAFO:** El grave incumplimiento por parte del trabajador (administrativos y docentes) de las instrucciones, reglamento y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la respectiva ESAL, que la hayan comunicado por escrito, facultan a El/La representante legal de la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA** para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerios del trabajo, respetando el derecho de defensa (Artículo 29 constitución política).

**ARTÍCULO 37°** En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el decreto ley 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.L.

**ARTÍCULO 38°** En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el Trabajador (administrativos y docentes) lo comunicará inmediatamente a EL EMPLEADOR o a su representante, o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

**Parágrafo 1:** En el evento en que el trabajador (administrativos y docentes) haya sido incapacitado como consecuencia de una enfermedad o un accidente presentado por fuera del horario laboral, éste deberá informar tal situación directamente o por interpuesta persona a EL EMPLEADOR o a su representante, o a quien haga sus veces, a más tardar el día siguiente al otorgamiento de la incapacidad expedida por parte de la E.P.S. o A.R.L. La incapacidad deberá ser entregada físicamente al empleador dentro de los tres (3) días siguientes a su expedición. No serán admisibles incapacidades que no sean expedidas por las entidades de la seguridad social integral a las cuales se encuentre afiliado el trabajador.

**Parágrafo 2:** Si finalizada la incapacidad, al trabajador (administrativos y docentes) le ordenan la realización de terapias para su rehabilitación, deberá entregar copia de la prescripción u orden respectiva otorgada por el médico tratante de la E.P.S. o A.R.L. a EL EMPLEADOR a través del administrador general dentro de los tres (3) días siguientes a su expedición. Una vez finalizadas las terapias prescritas, el trabajador deberá entregar al empleador certificado del médico en el que conste su estado de salud y de ser necesario, las correspondientes recomendaciones médicas. El incumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo hará acreedor al trabajador de las sanciones dispuestas en este reglamento.

**ARTÍCULO 39°** La **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA** y la entidad administradora de riesgos laborales en donde se encuentran afiliados los trabajadores (administrativos y docentes) deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

**ARTÍCULO 40°** En todo caso en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA**, como los trabajadores (administrativos y docentes), se someterán a las normas de riesgos laborales, del código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 0312 de 2019; la parte pertinente del decreto único reglamentario del sector trabajo 1072 de 2015, normatividad expedida por el Ministerio del trabajo, y las demás que con tal fin se establezcan.

## **CAPÍTULO IX** **PRESCRIPCIONES DE ORDEN**

**ARTÍCULO 41°** Los trabajadores (administrativos y docentes) tiene como deberes generales los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a sus Superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo y demás Miembros de la parte Administrativa, Operativa y Comunidad Educativa.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores, compañeros de trabajo y demás Miembros de la parte Administrativa, Operativa y Comunidad Educativa, en las relaciones personales y en la ejecución de sus labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración con el orden moral y disciplina impartida en general a toda la comunidad por parte de la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA**.
- e) Ejecutar los trabajos que se le confían con honradez, prontitud, buena voluntad y de la mejor manera posible.

- f) Hacer las observaciones y reclamos a que haya lugar, por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Ser verídico en todo caso.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe inmediato para el manejo de las máquinas, elementos, equipos e insumos en general de acuerdo con el área respectiva, así como en cuanto a los instrumentos de trabajo.
- i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, salvo orden Superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- j) Recibir y aceptar las ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA** y sus dos Instituciones Educativas y en especial de los estudiantes y demás Miembros en general y Comunidad Educativa.
- k) Responder por los inventarios a su cargo; si hubiese algún faltante se descontará los costos de sus salarios y prestaciones sociales.
- l) El Docente al finalizar su contrato deberá diligenciar y entregar al área de Talento Humano el Paz y Salvo Académico que expedirá la coordinación académica de la Institución educativa, y el Paz y Salvo Administrativo que expedirá el área administrativa a quien EL EMPLEADOR ha delegado. Para el resto de los trabajadores el Paz y Salvo administrativo respectivo.

## **CAPÍTULO X** **ORDEN JERÁRQUICO**

**ARTÍCULO 42°** El orden u organización jerárquicos interno de acuerdo con los cargos existentes internamente en la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA**, y con base a la potestad discrecional en su direccionamiento, es el siguiente:

- a). Representante Legal Principal y Suplente, quienes están revestidos de las mismas facultades.
- b). Administrador(a) General y Rector(a) Instituciones Educativas: **ICS – CF**.
- c). Coordinador(a) Académico(a) General.
- d). Coordinadores de Etapa.
- e). Capellanía área Espiritual.

## **CAPÍTULO XI** **LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE EDAD**

**ARTÍCULO 43° LABORES PROHIBIDAS.** Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

Los menores de diez y ocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas, ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.).

**ARTÍCULO 44°** En el evento de que se llegare a contratar un menor de edad, se deberán seguir los lineamientos que para el momento prevea la legislación vigente y en todo caso se respetarán sus especiales derechos, propendiendo siempre por proteger su dignidad, integridad física y moral.

**Parágrafo 1:** Los aprendices del **SENA**, los rige para su efecto legal y contractual, la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral), y por consiente este **RIT**.

**Parágrafo 2:** Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursan estudios técnicos en el servicio nacional de aprendizaje (**SENA**) o en un Instituto Técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional (**MEN**) o en una Institución del sistema nacional del Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje (**SENA**), podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio del trabajo pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor.

Mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

**Parágrafo 3:** Queda prohibido a los menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especiales está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas.

De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes, según lo determinado en el Código de la infancia y la adolescencia.

**Parágrafo 4:** Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores de edad, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche, siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física y moral. (Artículo 114 del código de la infancia y la adolescencia).

## **CAPÍTULO XII** **OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA Y LOS** **TRABAJADORES (ADMINISTRATIVOS Y DOCENTES)**

**ARTÍCULO 45°** Son obligaciones especiales de EL EMPLEADOR, **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA:**

1. Poner a disposición de los trabajadores salvo estipulación en contrario los instrumentos adecuados y necesarios para la realización de las labores.
2. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedades. Para este efecto el/la representante legal de la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA** mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
3. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
4. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
5. Conceder al trabajador las licencias o permisos necesarios para los fines y en los términos indicados en el artículo 26 de este Reglamento.
6. Dar al trabajador, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y el salario devengado, hacerle practicar examen ocupacional de

egreso. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificultad o dilata el examen ocupacional de egreso, cuando transcurridos cinco (5) días hábiles a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

7. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores de edad que emplee, con la indicación de fecha de nacimiento de éste.
8. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
9. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el/la representante legal de la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA** comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
10. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
11. Además de las obligaciones especiales a cargo de la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA**, éste garantizará el acceso del Trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al sistema de seguridad social integral, suministrarles cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, uniforme de trabajo, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente (Artículo 57, C.S.T.).
12. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
13. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él conviven.
14. Cumplir con la afiliación de todos los trabajadores a la E.P.S. y fondo de pensiones que elijan y pagar cumplidamente las cotizaciones establecidas.
15. Mantener a todos los trabajadores afiliados a la A.R.L. de acuerdo con las exigencias de ley.

**ARTÍCULO 46°** Son **obligaciones especiales** de EL TRABAJADOR (ADMINISTRATIVOS Y DOCENTES), su desatención será constitutiva de falta grave, y podrá ser considerada justa causa para la terminación del contrato de trabajo:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados en el respectivo contrato de trabajo, observar los preceptos de este Reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA** o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a EL EMPLEADOR, Compañeros en general y demás Comunidad Educativa, lo que no obsta para denunciar infracciones a la norma penal o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los materiales de enseñanza, las materias primas sobrantes, los instrumentos o equipos de oficina que les hayan facilitado para el buen desempeño de sus labores.
4. Guardar, en las relaciones con sus superiores, compañeros, educandos y en general con toda la comunidad y la comunidad académica, rigurosamente la moral social, entendida ésta como:

aquella “exigida por el derecho en el Estado constitucional, es la pública o social la cual corresponde a un código de conducta, aceptado, deseable e interiorizado por la sociedad, cuyo contenido está delimitado por un contexto específico y una situación concreta, la cual presenta una complejidad reductible a partir de la aplicación de principios y valores que fundamentan la finalidad del bien común, la convivencia pacífica y la vida en asociación ” (T.129/2015).

5. Comunicar oportunamente a EL EMPLEADOR las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA**.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
8. Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad, lealtad y poniendo al servicio de la **ALNV** su atención y capacidad normal de trabajo.
9. Observar y cumplir con suma diligencia y cuidado, las órdenes e instrucciones sobre el manejo de máquinas, materiales y demás elementos de trabajo a fin de evitar accidentes, daños y pérdidas de cualquier índole para la **ALNV**.
10. Prestar la colaboración necesaria para la ejecución de los trabajos que se requieran con carácter de urgencia, siempre que se respete por parte de la **ALNV** lo relacionado con la prestación de servicios en trabajo suplementario o de horas extras, dominicales y festivos.
11. Registrar y/o actualizar aquella información personal que la empresa necesite mantener actualizada.
12. Marcar por sí mismo el control que se establezca, tanto en las horas de entrada y de salida de la ESAL.
13. Observar estrictamente lo que establezca la **ALNV** para la solicitud de permisos y para avisos de comprobación de enfermedades, de ausencias y de novedades similares.
14. Laborar horas extras cuando así lo indique la empresa, de conformidad con la ley.
15. Asistir con puntualidad y provecho a todas las reuniones, congresos, cursos especiales de capacitación, entrenamiento, perfeccionamiento, organizados y/o indicados por la ESAL dentro o fuera de las instalaciones de esta, dentro de la jornada laboral.
16. Atender con puntualidad y provecho a todas capacitaciones citadas tanto de manera presencial como por medios virtuales, dando cumplimiento a los requerimientos en esta materia dados por EL EMPLEADOR.
17. Mantener aseados y en orden las máquinas, herramientas y demás elementos de trabajo, así como el lugar o puesto de trabajo.
18. Hacer buen uso de los servicios sanitarios y baños, manteniéndolos limpios y cooperando en su conservación.
19. Guardar completa reserva sobre la naturaleza del proceso de construcción o procesos especializados, así como de las operaciones y negocios de los cuales tenga conocimiento en desarrollo de sus funciones en forma directa o indirecta.
20. Utilizar durante las labores, el equipo de protección, ropa de trabajo y los demás elementos y/o equipos de protección personal (E.P.P.) proporcionados por la **ALNV**.
21. Presentarse al trabajo en perfecto estado de aseo e higiene personal.
22. En caso de que la empresa por una equivocación entregue o consigne al empleado una suma mayor de dinero a la que legalmente se le esté adeudando, o que no le corresponda, éste se obliga a no disponer de ella y a proceder en forma inmediata a su reintegro a la **ALNV** dando aviso de dicha circunstancia.

23. Utilizar las máquinas, herramientas y demás elementos de trabajo entregado para desarrollar la labor contratada, única y exclusivamente en beneficio de la **ALNV** y para desarrollar la labor.
24. Utilizar los equipos tecnológicos, servicio de internet y medios de comunicación dispuestos por la **ALNV** para desarrollar la labor contratada, única y exclusivamente en beneficio de la ESAL y para desarrollar la labor.
25. Cumplir los lineamientos dictados por EL EMPLEADOR en materia de seguridad de la información, evitando la instalación de software ajeno o no autorizado por EL EMPLEADOR o el acceso y/o descarga a sitios web de música, películas, videos u otros distintos a los necesarios para la gestión a su cargo, que sean potencialmente generadores de riesgo cibernético.
26. Denunciar en forma inmediata ante las autoridades competentes e informar a la **ALNV** sobre la pérdida o extravío del carné. Gestionar con el área respectiva la generación y expedición de la reposición a su costo.
27. Revisar en forma estricta a toda persona, vehículo, montacargas, contenedor, paquetes, documentos, etc., cuantas veces ingresen o salgan de las instalaciones de la ESAL e informar inmediatamente al superior jerárquico, dejando consignado por escrito cualquier irregularidad o hecho sospechoso que se note.
28. Responder a la **ALNV** por los daños que culposamente le cause.
29. Presentar oportunamente la incapacidad médica expedida por la E.P.S. y/o A.R.L. cuando la atención sea por médico particular, debe transcribirse ante la E.P.S. antes de su presentación, siempre y cuando por razones de enfermedad general o laboral, no pueda presentarse a trabajar.
30. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales de este reglamento o de las asignadas por EL EMPLEADOR al trabajador en convención colectiva, pacto colectivo, laudo arbitral y procedimientos instruidos por la ESAL.
31. Cumplir y acatar las políticas, códigos, programas, estatutos, directrices, circulares, procedimientos, manuales de la **ALNV**, y en general cualquier tipo de instrucción que sea comunicada por la **ALNV** a sus trabajadores.
32. Mantener actualizada la plataforma educativa de la institución.
33. Tener actualizados a la fecha los instrumentos de seguimiento tales como: planillas de notas, asistencia, recuperaciones, y todos aquellos inherentes a la ejecución del contrato de trabajo suscrito con la ESAL.
34. Cumplir con la normatividad institucional.
35. Entregar en tiempo las tareas asignadas por el área administrativa.
36. Cuando sea del caso, abstenerse de usar el celular como elemento de comunicación personal en el horario destinado a la ejecución del contrato de trabajo.
37. Abstenerse de manipular, o apropiarse así sea temporalmente de elementos pertenecientes a otro compañero(a) de trabajo sin la autorización previa y escrita de este último.
38. Abstenerse de fumar, desayunar, almorzar o cenar dentro de las instalaciones de la ESAL, salvo en los sitios y horarios expresamente autorizados por escrito.
39. Abstenerse de cocinar, calentar, elaborar o preparar dentro de la ESAL cualquier clase de alimento, salvo en los aparatos, sitios y horas expresamente autorizados por escrito por la **ALNV**.
40. Abstenerse de realizar ventas de cualquier clase de productos dentro de la ESAL, o utilizar sus instalaciones para los mismos fines, en horas laborables o en sus descansos, o recolectar dineros producto de estas dentro de las instalaciones de la ESAL.

41. Abstenerse de recibir cualquier clase de dádivas o regalos de los clientes, proveedores y/o miembros de la comunidad educativa de la **ALNV**.
42. No valerse del buen nombre o crédito regulacional o Good Will de EL EMPLEADOR o de las labores encomendadas por éste para emprender, respaldar o acreditar negocios particulares o actividades comerciales personales.
43. Abstenerse de confiar a otro trabajador sin la expresa autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo, instrumentos, elementos, maquinaria y materiales de la ESAL.
44. Abstenerse de rifar, cambiar, permutar, prestar o negociar en cualquier forma objetos, o servicios dentro de la ESAL, y/o con algún miembro en general y de la comunidad educativa.
45. Abstenerse de emplearse en otras empresas mientras hace uso de licencia, permisos o vacaciones.
46. No retirarse de sus labores antes de la terminación de la jornada laboral, o durante esta sin autorización previa y expresa de EL EMPLEADOR.
47. Abstenerse de discutir sobre política, religión u otras materias ajenas al trabajo o perseguir a sus compañeros por estas mismas circunstancias.
48. No Retirar archivos o dar a conocer documentos sin autorización escrita del superior jerárquico.
49. No permitir que terceros no vinculados con la ESAL utilicen el vestido, calzado de labor o carné de identificación entregados por la **ALNV**.
50. No descuidar el desarrollo del proceso, o incumplir órdenes e instrucciones de sus superiores.
51. No Maltratar, malgastar o poner en peligro los elementos y materiales de la ESAL salvo el desgaste normal de los mismos.
52. Abstenerse de mantener con personas extrañas a la ESAL intereses comerciales, financieros, técnicos o semejantes, tendientes a obtener un provecho ilícito de la misma.
53. Abstenerse de recibir visitas de carácter personal en el trabajo o dentro de la ESAL o permitir que extraños ingresen a ella por asuntos no relacionados estrictamente con el trabajo.
54. No suministrar a extraños sin autorización expresa, datos relacionados con la **ALNV** para el desarrollo del objeto social.
55. Abstenerse de amenazar, intimidar o coaccionar a otro trabajador de la ESAL e instituciones educativas.
56. No descuidar su deber de vigilancia respecto de los estudiantes, en particular en el espacio de cambio de clase, salidas pedagógicas, ejercicios fuera del plantel educativo, hora de ingreso o salida y/o de recreo.
57. Cumplir con las actividades del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST, concernientes a su cargo y nivel jerárquico en la organización.
58. Abstenerse de interactuar por redes sociales personales, con los estudiantes menores de edad o con padres de familia. Todas las comunicaciones deben darse por los medios establecidos por la **ALNV** y/o las Instituciones educativas.
59. No Dormir en el trabajo.
60. No Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo en general y de la Comunidad Educativa, de sus superiores o la de terceras personas o que amenace o perjudique las máquinas, útiles, elementos, edificaciones, y salas de trabajo, laboratorio de química, física, sistemas, audiovisuales, emisora sí existiere.
61. No Suministrar a terceros, sin la debida autorización escrita de EL EMPLEADOR, informaciones sobre la identidad de sus compañeros, estudiantes y demás miembros en general y de la comunidad educativa.

### **CAPÍTULO XIII**

## **PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA ASOCIACION LIGA DE NUEVA VIDA Y SUS**

## **TRABAJADORES (ADMINISTRATIVOS Y DOCENTES)**

### **ARTÍCULO 47° Se prohíbe a EL EMPLEADOR:**

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los Trabajadores, sin autorización previa escrita de estos para cada caso, o sin Mandamiento Judicial, con excepción de los siguientes:
  - a) Respecto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113 (multas) 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
  - b) Las cooperativas y fondos de empleados pueden ordenar hasta el cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
  - c) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación y/o vejez, el/la representante legal de la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA**, puede retener el valor respectivo en los casos y dentro de las condiciones enunciadas en los artículos 250 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Exigir o aceptar dinero del Trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
3. Limitar o presionar en cualquier forma los Trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
4. Imponer a los Trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
5. Hacer, o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
6. Hacer o permitir todo género de rifas, colectivas o suscripciones en los mismos sitios de trabajo.
7. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los Trabajadores o que ofendan su dignidad. (Artículo 59 C.S.T.).
8. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
9. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal séptimo del artículo 57 del C.S.T. signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "Lista Negra" cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras Empresas a los Trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
10. Cerrar intempestivamente, sin justa causa, la **ALNV** y las instituciones educativas. Si lo hicieran además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los Trabajadores los salarios, prestaciones, e indemnizaciones por el lapso que dure cerrado. Así mismo cuando se compruebe que en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
11. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca el empleador.

## **ARTÍCULO 48° Se prohíbe a LOS TRABAJADORES (ADMINISTRATIVOS Y DOCENTES):**

Por lo tanto, su realización será constitutiva de falta **GRAVÍSIMA**, y será considerada justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

1. Sustraer de la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA** los útiles de trabajo, las materias primas dadas o productos elaborados sin permiso de la Administración General.
2. Presentarse a la **ALNV** y a las Instituciones Educativas donde se requiera su presencia en actividades curriculares o extracurriculares en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes o psicotrópicas o consumirlas, venderlas o portarlas en horas de trabajo.
3. Maltratar de palabra o de hecho contra un miembro en general y de la comunidad educativa.
4. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal pueden portar los guardas de seguridad en el sitio de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas de trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en el o retirarse.
7. Solicitar y/o Prestar dinero a interés cualquier que sea su cuantía a sus compañeros de trabajo en general o a sus estudiantes o al resto de la Comunidad Educativa, evitando con ello divergencias entre ellos que puedan causar graves perjuicios para la buena marcha de la **ALNV** y del plantel educativo en general.
8. Efectuar, dirigir o participar en cualquier tipo de actos que atenten contra la imagen o credibilidad que debe tener la **ALNV** e institución educativa.
9. Conservar o portar objetos que puedan constituir objetos de infracción penal.
10. Presentar en el proceso de selección o después para cualquier efecto, documentos e información ficticia o inexacta u ocultar información que pudo haber hecho caer en error a EL EMPLEADOR al momento de la contratación o después de ella.
11. Alterar indebidamente los resultados académicos de los estudiantes.
12. Incurrir en cualquier tipo de maltrato físico, psicológico, verbal o sexual contra los menores a su cargo o compañeros de trabajo en general a cualquier nivel.
13. Originar, promover, o incurrir en riñas, discordias, discusiones o altercados, con otros trabajadores de la ESAL, los educandos, o con terceras personas, en las instalaciones de las Instituciones Educativas o en eventos de la **ALNV**.
14. La violación, en cualquier tiempo, de lo consagrado en el capítulo XVIII del presente reglamento.
15. **PROHIBICIÓN ESPECIAL:** Queda rotundamente prohibido para todos(as) los trabajadores(as) en general (docentes): **i)** interactuar, individualmente, con el/la estudiante por redes sociales, personales. **ii)** Proponer y/o efectuar encuentros no autorizados por la **ALNV** e instituciones educativas, bajo cualquier modalidad, fuera de las instituciones educativas. **iii)** Establecer relaciones que, de acuerdo con la lógica, la sana crítica o la regla de la experiencia se puedan calificar como atentatorias contra la sana y debida relación trabajador-docente-estudiante-profesor(a).

**PARÁGRAFO:** Incurrir en esta prohibición, según sea el caso, dará lugar a que se compulsen copias ante las autoridades competentes; sin embargo, en todo caso cuando el estudiante sea menor de catorce (14) años dará lugar a la terminación de contrato de trabajo con justa causa; cuando el estudiante es mayor de catorce (14) años y menor de dieciocho (18) años, dará lugar, según sea el

caso, a la terminación de contrato con justa causa o a la suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (02) semanas.

16. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin justa causa comprobada, por quinta (5) vez durante el año escolar.
17. La inasistencia por cuarta (4) vez, del trabajador para ejecutar, por un día, su contrato de trabajo.
18. La inasistencia por tercera (3) vez, del trabajador para ejecutar su contrato de trabajo, por dos días.
19. La inasistencia sin justa causa comprobada, por dos o más días continuos, del trabajador para ejecutar su contrato de trabajo
20. Violación por tercera (3) vez de las obligaciones (salvo la del numeral primero que se regulará por el artículo 50 del presente reglamento), consagradas en el artículo 46 del presente reglamento de trabajo.

#### **CAPÍTULO XIV** **RÉGIMEN DISCIPLINARIO** **ESCALAS DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**ARTÍCULO 49°** El/La Representante Legal de la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA**, no podrán imponer a sus trabajadores (administrativos y docentes) sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallo arbitral o en el contrato de trabajo. (Artículo 114 C.S.T.).

**ARTÍCULO 50°** Se establecen las siguientes faltas, consideradas leves que debido a su reiterada comisión pueden escalar hasta convertirse en falta gravísima, y sanciones disciplinarias, así:

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin justa causa comprobada, implica:
  - a) Por primera vez, aplicación de multa del diez por ciento (10%) del salario de un día.
  - b) Por segunda vez, se le aplicara una multa del quince por ciento (15%) del salario de un día.
  - c) Por tercera vez, se le aplicara una multa del veinte por ciento (20%) del salario de un día.
  - d) Por cuarta vez, se le aplicara una suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días laborales, sin el pago correspondiente.
2. El retardo de 15:01 minutos hasta treinta (30) minutos en la hora de ingreso sin justa causa comprobada; implica:
  - a) por primera vez, multa de quince por ciento (15%) del salario de un día.
  - b) por segunda vez, multa del veinte por ciento (20%) del salario de un día.
  - c) por tercera vez, suspensión en la ejecución del contrato de trabajo hasta por cinco (5) días laborales, sin el correspondiente pago.
  - d) por cuarta vez, la suspensión en la ejecución del contrato de trabajo hasta por diez (10) días laborales, sin el correspondiente pago.
3. El retardo de treinta minutos un segundo (30:01) en la hora de ingreso sin justa causa comprobada, implica:

- a) por primera vez, la devolución del trabajador, es decir que no podrá ejecutar la labor contratada, con las consecuencias que esto genera, a saber: el no pago de ese día.
  - b) por segunda vez, implica la devolución del trabajador, es decir que no podrá ejecutar la labor contratada, con las consecuencias que esto genera, a saber: el no pago de ese día y la pérdida del pago del dominical para esa vigencia.
  - c) por tercera vez, implica la devolución del trabajador, es decir que no podrá ejecutar la labor contratada, con las consecuencias que esto genera, a saber: el no pago de ese día y la pérdida del pago del dominical para esa vigencia, además de la suspensión en la ejecución del contrato de trabajo hasta por dos (2) días laborables sin el pago correspondiente.
4. La inasistencia por un día para ejecutar el objeto del contrato de trabajo, sin justa causa comprobada, implica:
- a) por primera vez, el no pago de ese día, la pérdida del pago del dominical para esa vigencia.
  - b) por segunda vez, implica el no pago de ese día, la pérdida del pago del dominical para esa vigencia, y la suspensión en la ejecución del objeto del contrato de trabajo hasta por dos (2) días laborables, sin el pago correspondiente.
  - c) por tercera vez, implica el no pago de ese día, la pérdida del pago del dominical para esa vigencia, y la suspensión en la ejecución del objeto del contrato de trabajo hasta por cinco (05) días laborables, sin el pago correspondiente.
5. La inasistencia por dos (2) días continuos para ejecutar el objeto del contrato de trabajo, sin justa causa comprobada, implica:
- a) Por primera vez, el no pago de esos días; la pérdida del pago del dominical para esa vigencia.
  - b) Por segunda vez, implica el no pago de esos días; la pérdida del pago del dominical para esa vigencia, y la suspensión en la ejecución del objeto del contrato de trabajo hasta por cinco (5) días laborables, sin derecho al correspondiente pago, con la excepción de si cae un domingo, el cual deberá cancelársele normalmente.
6. A excepción de la consagrada en el numeral primero (la cual se regulará por el presente artículo, numerales uno al cinco) la violación por parte del trabajador en cualquier tiempo, de las obligaciones contenidas en el artículo 46 del presente reglamento interno de trabajo implica:
- a) por primera vez memorando, contentivo de llamada de atención.
  - b) por segunda vez, multa del veinte por ciento (20%) del salario de un día.
  - c) por tercera vez, suspensión del contrato de trabajo hasta por cinco (5) días laborales sin derecho al pago correspondiente.
  - d) Por cuarta vez, será considerada falta gravísima, y dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

**PARÁGRAFO:** El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores de la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA**, que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

## **CAPÍTULO XV**

### **PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**Debido Proceso Disciplinario:** La **ALNV**, garantizará en toda actuación disciplinaria el respeto por el debido proceso, el derecho de defensa y contradicción del trabajador. En consecuencia, previo a la imposición de cualquier sanción disciplinaria, salvo los llamados de atención verbales, se garantizará como mínimo: Comunicación clara de los hechos objeto de revisión, oportunidad razonable para que el trabajador(a) presente descargos y aporte pruebas, valoración objetiva de los elementos allegados, decisión motivada, posibilidad de acompañamiento por un representante o testigo cuando corresponda. La citación a descargos podrá realizarse por medios físicos o electrónicos institucionales. La Asociación podrá adoptar formatos, procedimientos internos y mecanismos complementarios para el desarrollo del procedimiento disciplinario conforme a la ley.

**ARTÍCULO 51°** Para la legalidad de las sanciones a imponer, inclusive la terminación del contrato de trabajo, el empleador deberá ajustarse a lo establecido en el artículo 7 de la ley 2466 de 2025, a saber:

Todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
2. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.
3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones. que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.
5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión.
6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.
7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

**Parágrafo 1:** Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo (RIT).

**Parágrafo 2:** Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia, y estos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento.

**Parágrafo 3:** El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso. (...).

**Parágrafo 4:** Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

**Parágrafo 5:** Este procedimiento no aplicará a los trabajadores del hogar, ni a las micro y pequeñas empresas de menos de diez (10) trabajadores, definidas en el Decreto 957 de 2019. Este tipo de empleadores solo tendrá la obligación de escuchar previamente al trabajador sobre los hechos que se le imputan, respetando las garantías del derecho de defensa y del debido proceso. **PARÁGRAFO:** Se reitera, en las conductas tipificadas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo por ser estas causales de terminación con justa causa no hay lugar a dar aplicación al procedimiento establecido en el presente capítulo, no obstante, previo a la toma de decisión se deberá oír y/o recibir lo que ha bien tenga informar el trabajador. sin embargo, a criterio del empleador podrá implementar este procedimiento.

**Reglamento Interno de Trabajo (RIT – ALNV):** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria en la **ALNV**, se deberá oír al Trabajador inculpado (administrativos y docentes) directamente. Si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos (2) Representantes de la organización sindical a que pertenezca, para lo cual: El/La Administrador(a) General para el caso de los trabajadores administrativos y el/la Rector(a) para el caso de los docentes, deberá abrir e informar a EL EMPLEADOR la apertura del proceso disciplinario y citar a diligencia de descargos al trabajador inculpado por el medio más expedito, determinando: **i)** fecha y hora de la diligencia, **ii)** informar las faltas que se le imputan, **iii)** indicar las pruebas en poder de EL EMPLEADOR acerca de las conductas, **iv)** indicar que puede allegar las pruebas que considere pertinentes.

**Parágrafo 1:** A partir de la citación y hasta un día antes de iniciar la diligencia de descargos, el trabajador podrá allegar las pruebas que pretenda hacer valer en el proceso.

**Parágrafo 2:** Respecto al debido proceso, el Trabajador (administrativos y docentes) si lo considera, puede a su costa estar asistido legalmente de un abogado titulado que lo represente.

**ARTÍCULO 52°** Una vez oído el Trabajador (administrativos y docentes) inculpado(a) se levantará Acta que suscribirá el/la Administrador(a) General para el caso de los trabajadores administrativos, el/la Rector(a) para el caso de los docentes, los dos (2) Representantes de la Organización sindical si esta existiere, el abogado titulado que asistiere al trabajador o docente inculpado.

Surtida la diligencia anterior, el/la Administrador(a) General para el caso de los trabajadores administrativos o el/la Rector(a) para el caso de los docentes, notificará la decisión por el medio más expedito, tecnológico inclusive, de imponer o no la sanción disciplinaria dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la diligencia de descargos.

**PARÁGRAFO:** Contra la decisión que resuelve imponer o no imponer sanción disciplinaria, procede la impugnación (recurso de reposición) ante el/la Administrador(a) General para el caso de los trabajadores administrativos o el/la Rector(a) para el caso de los docentes, y en subsidio el de apelación ante el/la Representante Legal de la **ALNV** para ambos casos.

La impugnación (recurso) el cual debe interponerse dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, y decisión que se hará dentro de los siguientes cinco (5) días hábiles a su interposición por parte del el/la Administrador(a) General para los trabajadores administrativos o el/la Rector(a) para el caso de los docentes, y dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la decisión de el/la Administrador(a) General o de el/la Rector(a), será la decisión de apelación por parte de él/la Representante Legal donde: ratificará, modificará o revocará la correspondiente decisión.

**ARTÍCULO 53°** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en este capítulo.

## **CAPÍTULO XVI** **RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN**

**ARTÍCULO 54°** Los reclamos **laborales** de los trabajadores administrativos y docentes se tramitarán ante el/la Administrador(a) General a través de la dependencia de Talento Humano, quien los colocara en conocimiento de la Representación Legal de la **ALNV**. En el caso de los reclamos laborales de los docentes, se deberá informar a él/la Rector(a) de la institución educativa.

Los reclamos deben ser respetuosos; pueden hacerse de manera verbal o escrita. En caso de ser verbales se deberá levantar un acta. Los reclamos deben resolverse en derecho, en el mismo término que establezca la ley vigente para el momento, así como para los derechos de petición dependiendo a quien es dirigido se responderán.

**ARTÍCULO 55°** Las peticiones y/o reclamos irrespetuosos no se les dará trámite y así se le informará al interesado, y/o reclamante, por lo que se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refiere este capítulo, el trabajador, docente o trabajadores o docentes pueden asesorarse legalmente.

## **CAPÍTULO XVII** **MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ABUSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN**

**Prevención de Violencia, Acoso y Discriminación:** La **ALNV** promoverá ambientes laborales seguros, respetuosos y libres de violencia, acoso, discriminación o cualquier conducta que afecte la dignidad humana. Se prohíbe toda conducta de: Acoso laboral, violencia física o verbal, discriminación por sexo, género, orientación sexual, raza, religión, discapacidad, condición social, estado de salud o cualquier otra condición protegida legalmente, violencia basada en género, Hostigamiento, intimidación o represalias. La institución podrá adoptar protocolos internos de prevención, atención y gestión de estas situaciones, así como activar las rutas institucionales y legales correspondientes. Todo trabajador(a) deberá mantener conductas de respeto, trato digno y convivencia adecuada. Las situaciones reportadas serán manejadas con criterios de confidencialidad, respeto y debido proceso.

**ARTÍCULO 56°** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos en la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA**, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral en el aspecto administrativo y en el aspecto de la docencia, además de generar un buen ambiente general, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de todas las personas en el trabajo.

**ARTÍCULO 57° DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL:** Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de éste.

**ARTÍCULO 58° MODALIDADES GENERALES:** Se consideran Modalidades de Acoso Laboral tal como se encuentran definidas en la Ley 1010 de 2006, las siguientes: el Maltrato Laboral, la Persecución Laboral, la Discriminación laboral, el Entorpecimiento Laboral, la Inequidad Laboral y la Desprotección Laboral.

**ARTÍCULO 59° CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.** Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- e) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- f) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- g) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- h) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio de lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la **ALNV**.
- i) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la ESAL, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
- j) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- k) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- l) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
- m) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

**Parágrafo 1:** En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral, según lo dispuesto anteriormente.

**Parágrafo 2:** Excepcionalmente, un solo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

**Parágrafo 3:** Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

**ARTÍCULO 60° CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.** No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- c) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laborales de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- d) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la ESAL o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la ESAL o la institución.

- e) Las gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo, y en este reglamento interno de trabajo.
- f) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- g) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- h) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

**ARTÍCULO 61° COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL:** Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas por acoso laboral, la **ALNV** se remitirá y actuará dentro del marco establecido por la **Resolución 3461 de 2025 expedida por el Ministerio de Trabajo**, la cual derogó las Resoluciones 652 y 1356 del 2012.

Este Comité está integrado en forma bipartita, por dos representantes de los TRABAJADORES y dos representantes de EL EMPLEADOR o su delegado. Este comité se denominará “**Comité de Convivencia Laboral**”. La **ARL** debe brindar asesoría y asistencia técnica a las empresas afiliadas para la correcta implementación y funcionamiento del nuevo modelo.

**PARÁGRAFO:** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por ley constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral en el aspecto administrativo y en el aspecto de la docencia, además de generar un buen ambiente general, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de todas las personas en el trabajo.

**ARTÍCULO 62° ORGANIZACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.** Para su organización del nuevo modelo (implementación y funcionamiento) deben remitirse a lo establecido en la **Resolución 3461 de 2025, expedida por el Ministerio de Trabajo**.

**PARÁGRAFO.- Conductas que Presumen Acoso Sexual:** En términos de la ley 2365 de 2024, se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en: **a).** El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo; **b).** Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral; **c).** Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades; **d).** En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías; **e).** Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral; **f).** El alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

**ARTÍCULO 63°** En adición a la medida tomada en desarrollo de la Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 652 de 2012, la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA** ha decidido brindar:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024, que incluyan campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral o sexual; las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la ESAL **ALNV**.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
  - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
  - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
  - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la ESAL que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la **ALNV** para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

**ARTÍCULO 64°** Este Comité se reunirá conforme lo ordena la normatividad vigente, designando de su seno un(a) COORDINADOR(A) ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente con figurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el Comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros en general de toda la comunidad laboral para el mejoramiento de la misma vida laboral.

- Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el Comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
- Si como resultado de la actuación del Comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a la Representación Legal de la **ALNV**, Administrador General y/o Rector de la Institución Educativa involucrada, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
- En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien en la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA** se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

**ARTÍCULO 65°** La **ALNV** garantizará un espacio físico para el desarrollo de las funciones del Comité de Convivencia. Garantizará además el manejo reservado de la documentación y la realización de

actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento de este.

#### **ARTÍCULO 66° MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL.**

Atendiendo a lo establecido en el numeral 1 del artículo 9 de la ley 1010 de 2006, la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA** presenta los siguientes mecanismos de prevención de acoso laboral:

- Incluir en la reunión semanal de evaluación y seguimiento, un espacio de actividades pedagógicas destinado a capacitación, socialización, retroalimentación, y formación sobre los aspectos del manejo adecuado del lenguaje, agresividad, autoestima, dignidad de la persona humana, tolerancia, relaciones humanas y demás conducentes a prevenir comportamientos de acoso laboral.
- Realizar jornadas periódicas, talleres, conferencias sobre implicaciones de la democracia, la ciudadanía, las etnias, los derechos humanos, las ideologías, la política y la religión.
- Adoptar los directivos una actitud y una conducta de valoración positiva sobre la actividad del personal docente, administrativo y de servicios. Realizando los reclamos dentro del debido respeto y sinceridad.
- Respetar la intimidad de cada una de las personas, así como el derecho al libre desarrollo de la personalidad sin más limitaciones que las que le imponen los derechos de los demás y el orden jurídico.
- Dar un trato justo, ético, equitativo, e imparcial a todos los trabajadores; sin discriminación en la asignación de los deberes o tareas a realizar, según las funciones que deben desempeñar.
- Otorgar, dentro de las condiciones legales o reglamentarias y mediando previa justificación, los permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias, y vacaciones.

**ARTÍCULO 67° MEDIDAS CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL:** En desarrollo de lo preceptuado en el artículo 9 de la ley 1010 de 2006, la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA** establece el siguiente procedimiento interno para superar las conductas de acoso laboral que ocurran en el lugar de trabajo.

**CARÁCTER:** El procedimiento interno será confidencial, conciliatorio, sancionatorio (si a ello hubiere lugar), y efectivo; que permita superar las conductas de acoso laboral.

**METODOLOGÍA:** La **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA**, procederá conforme a lo establecido en los artículos 61 y 62 inciso primero del presente **RIT**.

En caso de que el Comité de Convivencia Laboral considere que el asunto puesto a su consideración es susceptible de conciliación, se procederá de conformidad con lo que acuerden las partes; tales acuerdos no tendrán publicidad si así lo requiere la víctima.

En caso de que efectivamente se tipifique la conducta de acoso laboral, constituyéndose falta disciplinaria, se procederá de conformidad con lo que al respecto establezca el presente **RIT** para tal efecto.

### **CAPITULO XVIII** **GARANTÍAS DE INCLUSIÓN, IGUALDAD Y PROTECCIÓN ESPECIAL**

**ARTÍCULO 68°** La **ALNV** promoverá condiciones de trabajo dignas, seguras e incluyentes, garantizando la igualdad de oportunidades y la no discriminación en todas las etapas de la relación laboral, lo cual ampara a:

**a). Personas con discapacidad.** La **ALNV** procurará implementar ajustes razonables que faciliten el acceso, permanencia y desempeño laboral de las personas con discapacidad, siempre que resulten técnicamente viables y acordes con la naturaleza de las funciones del cargo.

Ningún trabajador podrá ser objeto de discriminación por razón de discapacidad física, sensorial, cognitiva, mental o psicosocial. Cuando se requieran medidas especiales de apoyo o adaptación, estas podrán ser evaluadas conjuntamente entre la **ALNV**, el trabajador, y las áreas competentes.

**b). Víctimas de violencia basada en género.** La **ALNV** adoptará medidas orientadas a prevenir actos de discriminación, represalias o afectación laboral contra trabajadores que acrediten ser víctimas de violencia basada en género. En estos casos, podrán evaluarse medidas de apoyo razonables relacionadas con: Permisos o licencias legalmente procedentes, atención de diligencias judiciales, administrativas o médicas, medidas de protección ordenadas por autoridad competente.

Toda la información relacionada con estas situaciones deberá ser manejada bajo criterios de reserva, confidencialidad y respeto por la dignidad de la persona trabajadora.

**c). Prohibición de discriminación.** Se prohíbe cualquier conducta de discriminación, exclusión, trato desfavorable, hostigamiento o represalias motivada por: Sexo, género, identidad o expresión de género, orientación sexual, discapacidad, condición de víctima de violencia, estado de salud, y/o cualquier otra condición protegida por la Constitución o la ley.

Estas conductas podrán dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias conforme al presente **RIT**.

## **CAPÍTULO XIX** **USO DE RECURSOS TECNOLÓGICOS**

**ARTÍCULO 69°** A continuación, se señalan las normas sobre el uso de los recursos tecnológicos dentro de la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA**.

**1. OBLIGACIONES GENERALES:** Los recursos tecnológicos, la información, los equipos de cómputo y equipos de comunicaciones proporcionados e instalados por la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA**, están dedicados exclusivamente a soportar los propósitos y objetivos de la organización.

Cualquier uso de dichas herramientas para propósitos personales o diferentes a los directamente relacionados con la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA** está estrictamente prohibido.

**2. OBLIGACIONES DE LA INFORMACIÓN:** La extracción y uso inadecuado de la información, de los sistemas de información de la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA** o la entrega inadecuada de dicha información a terceros, incluyendo clientes, sin la debida autorización, se considera una falta grave a sus obligaciones legales y contractuales.

El trabajador es responsable por la seguridad e integridad de la información institucional almacenada en su computador personal, previa prevención ya determinada en la adopción de la política en el tratamientos de datos personales, adoptada por parte de la **ALNV** y sus dos instituciones educativas.

**3. OBLIGACIONES SOBRE EL SOFTWARE:** El software instalado en los equipos de cómputo de la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA** deberá ser únicamente el que está contemplado dentro de los

estándares de la ESAL y deberá ser instalado por el personal que autorice para tal fin. El/La Representante Legal de la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA** a través de la **Administración General, los Rectores, o a quienes se designen**, podrán realizar auditorías periódicas, revisando el contenido de los mensajes de los trabajadores, docentes, terceros, contratistas, etc.; respecto de lo cual se mantendrá totalmente informado a la Representación Legal de la **ALNV**.

- Está prohibido exportar u obtener software de Internet a menos que éste sea previamente autorizado por El/La representante legal de la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA** a través de la **Administración General y los Rectores de las instituciones educativas**.
- Está prohibido inspeccionar, copiar, almacenar y divulgar programas computacionales, software y demás materiales electrónicos que violen la normatividad vigente sobre derechos de autor y propiedad industrial.

**4. OBLIGACIONES SOBRE LOS EQUIPOS:** Los equipos de cómputo están asignados a los trabajadores de la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA** de acuerdo con sus funciones y responsabilidades del cargo. Ante la rotación del personal a otra área de la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA**, se le asigna el equipo que le corresponda basado en las funciones y responsabilidades del cargo.

- Los trabajadores y docentes que tengan un equipo portátil asignado deben responder en todo momento por dicho equipo y no lo puede prestar a otro trabajador o docente ni a terceros. Los trabajadores y docentes que tienen computador de mesa asignado deben responder por dicho equipo conforme a la posición de garante que tienen sobre el bien.
- Las opciones sonoras del equipo están prohibidas, de forma que no genere interferencia en el ambiente de trabajo de los demás.
- Se prohíbe al trabajador(a) configurar, reparar, destapar, trasladar, los computadores, impresoras y cualquier objeto tecnológico proporcionado por la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA**, estas acciones sólo deben ser realizadas por personal autorizado por la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA**.
- Está prohibido: instalar hardware adicional en los equipos (memoria, discos, módems, etc.).
- Está prohibido instalar software adicional en los equipos (juegos, música, y cualquier tipo de archivo ejecutable) en los equipos de cómputo y demás objetos tecnológicos suministrados por la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA**.
- El trabajador es responsable de los equipos asignados para el desarrollo de su labor y de las acciones que se realicen sobre cualquier activo de información de la ESAL - ALNV desde estos, por lo tanto, no debe permitir la manipulación de estos por parte de proveedores o terceros.
- Las obligaciones dadas en este numeral son extensibles a todo tipo de bien tecnológico que EL EMPLEADOR proporcione al trabajador para desarrollar sus labores, tales como teléfonos móviles, computadores, tabletas, impresoras, teléfonos fijos y fax, scanner, fotocopiadoras y/o todo elemento electrónico tecnológico.

**5. OBLIGACIONES SOBRE EL CORREO ELECTRÓNICO:** Con el fin de garantizar las comunicaciones electrónicas entre empleados, contratistas, clientes, agentes y otros usuarios, El/La representante legal de la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA**, podrá asignar para el ingreso de cada persona una cuenta de correo electrónico corporativo, la cual a partir del momento de su activación

debe ser de uso obligatorio por parte del trabajador, quedando especialmente prohibido utilizar cuentas de correos diferentes a la asignada por El/La representante legal de la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA** para tales fines.

- El uso o transmisión de información a través del correo electrónico deberá ser únicamente para actividades profesionales relacionadas con la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA** y está estrictamente restringido a la transmisión de información que no sea privada ni confidencial ya que no existe garantía de la confidencialidad o privacidad al enviar comunicados o datos vía Internet o correo electrónico.
- Todo correo electrónico debe contener el nombre del empleado, cargo y el número de teléfono.
- El correo electrónico corporativo puede ser monitoreado en cualquier momento por la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA** a través de la **Administración General y los Rectores de las instituciones educativas**, previa información al respecto a la Representación legal de la **ALNV**.

**6. OBLIGACIONES SOBRE INTERNET:** El acceso a páginas de Internet deberá estar justificado en el cumplimiento y desarrollo de las funciones propias del cargo contratado.

- La **ASOCIACION LIGA DE NUEVA VIDA** a través de la **Administración General y los Rectores de las instituciones educativas**, podrá monitorear el acceso del personal a los recursos de Internet.
- Es responsabilidad del trabajador(a) administrativo o docente que toda información que provenga de Internet sea debidamente vacunada con el software antivirus definido por la **ALNV**. Esto debe realizarse antes de que la información sea consultada y/o divulgada a través de la red interna, con el fin de no propagar virus informático u otros programas dañinos.
- Está prohibido transmitir (interna o externamente), poseer o bajar del Internet material pornográfico o sexualmente explícito o violento o de contenido político, o de juegos, en los equipos de trabajo.

**7. OBLIGACIÓN DE REPORTE DE INCUMPLIMIENTO:** En el caso de que alguno de los trabajadores y docentes de la **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA** tengan conocimiento del incumplimiento de las obligaciones contenidas en este **RIT** por parte de algún trabajador(a) o docente, deberá reportar dicho evento al Representante Legal o a quien este determine, que puede ser el/La Administrador(a) General de la **ALNV** o los Rectores de las instituciones educativas.

Así mismo si se detecta una falla en la seguridad de la información de la **ASOCIACION LIGA DE NUEVA VIDA**, debe ser comunicada inmediatamente.

## **CAPÍTULO XX** **DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)**

**ARTÍCULO 70°** La **ASOCIACIÓN LIGA DE NUEVA VIDA** se ciñe a la normatividad vigente en seguridad y salud en el trabajo, en particular al Decreto 1072 de 2015 expedido por el Ministerio del Trabajo, Resolución 312 de 2019; y todas aquellas que se apliquen al objeto social de la institución. Por lo tanto, es deber de los trabajadores colaborar en la implementación y/o ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, conformando los diferentes comités de que trata la normatividad al respecto; como también participando, en las diferentes actividades asociadas al **SG-SST**.

## **CAPÍTULO XXI** **PÚBLICACIONES Y VIGENCIA**

**ARTÍCULO 71°** Al tenor de lo consagrado en el artículo 8 de la ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral), el empleador debe publicar el reglamento interno de trabajo (**RIT**), mediante la fijación (publicación) de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual (digital) y de difusión a los correos electrónicos institucionales de todos los trabajadores en general (administrativos y docentes), al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciera la publicación del **RIT** a través de medio virtual (digital), caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas. Adicionalmente, el empleador podrá cargar el **RIT** en la o las páginas web de la **ALNV** y sus dos instituciones educativas (**ICS – CF**), si cuenta con una o varias, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación. Este **RIT** actualizado e implementado por el empleador debe ser publicado (fijación) en dos lugares distintos y en las sucursales, según sea el caso. Luego, dentro de los siguientes 15 días, los trabajadores o la organización sindical si la hubiere podrán solicitar al empleador los ajustes que considere necesarios, cuando las cláusulas no estén de acuerdo con la ley laboral y su reforma. De no existir acuerdo entre las partes, esta situación deberá ser puesta en conocimiento de la correspondiente Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, para que se comisione a un inspector de trabajo e inicie la investigación administrativo laboral, de ser necesario.

**ARTÍCULO 72°** La presente implementación y actualización al Reglamento Interno de Trabajo (**RIT**), empezará a regir y/o entrar en aplicación y cumplimiento a partir del **22 de julio del año 2026**, de no existir observaciones y/o ajustes.

## **CAPÍTULO XXII** **DISPOSICIONES FINALES**

**ARTÍCULO 73°** Desde la fecha (22 de julio de 2026) que entra en vigor y/o aplicación este reglamento interno de trabajo (**RIT**) implementado y actualizado; quedan sin efecto las disposiciones anteriores del **RIT** que antes de la fecha (25 de junio de 2026) hayan tenido la **ALNV (ICS – CF)**, las cuales fueron debidamente modificadas y ampliadas.

## **CAPÍTULO XXIII** **CLAUSULAS INEFICACES**

**ARTÍCULO 74°** No producirá ningún efecto las cláusulas del **RIT** que desmejoren las condiciones de los trabajadores en general (administrativos y docentes) de la **ALNV (ICS – CF)** en relación con lo establecido en las leyes vigentes, contratos individuales, pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del **RIT** en cuanto fueren más favorables a todos los trabajadores en general (administrativos y docentes), artículo 109, C.S.T.



**DANIEL MAURICIO BOHORQUEZ ESCOBAR**  
Representante Legal  
**ASOCIACION LIGA DE NUEVA VIDA (ALNV).**

Fecha: **Junio 25 de año 2026.**