

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025***CAPÍTULO I**

**ARTÍCULO 1.** El presente Reglamento Interno de Trabajo está prescrito para la **FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINOAMERICA**, identificada con NIT No. 901701327-1, domiciliada en la Calle 90 No. 19-41 Oficina 801 Bogotá D.C. de la ciudad de Bogotá D.C., y todos aquellos que se apertura durante la vigencia del presente reglamento. A sus disposiciones quedan sometidos tanto la Fundación como todos sus trabajadores. Este Reglamento Interno de Trabajo hace parte integral de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que, sin embargo, sólo pueden ser favorables al trabajador.

**ARTÍCULO 2.** El presente reglamento de trabajo tiene como fin, procurar el orden y la paz, la seguridad y solidaridad, como factores indispensables a la actividad laboral y a la dignidad humana, así como a regular las relaciones laborales de la Fundación con sus trabajadores y mantener la legalidad, imparcialidad y eficiencia en las relaciones laborales. Además de establecer las normas y los procesos de orden laboral para el ejercicio y control disciplinario, el cual estará supeditado al cumplimiento del debido proceso.

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

**ARTÍCULO 3. SOLICITUD DE EMPLEO:** Quien aspire a tener un puesto o cargo en la **FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA**, deberá presentar hoja de vida a las vacantes que estén siendo requeridas y pasar por el proceso de

selección establecido por la Fundación, como aspirante deberá presentar la siguiente documentación:

**DOCUMENTOS GENERALES**

- A.** Hoja de vida actualizada.
- B.** Copia de cedula de ciudadanía, tarjeta de identidad o cédula de extranjería, según el caso.
- C.** Certificados de los tres (3) últimos empleadores con quien haya trabajado, en donde conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- D.** Fotocopia del diploma de bachiller o diploma y acta de grado de los estudios técnicos, tecnológicos o universitarios realizados (según el caso) y se acepta el certificado de plantel educativo cuando no haya culminado los estudios.
- E.** Autorización escrita del inspector del trabajo del Ministerio de Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del defensor de familia, cuando el aspirante sea un menor de dieciocho (18) años. De acuerdo con el artículo 35 del código de infancia y adolescencia.
- F.** Los profesionales en cualquier área acreditarán los respectivos títulos y/o tarjeta profesional.
- G.** Fotocopia de la licencia de conducción en la categoría que corresponda, matrícula del vehículo, SOAT vigente y Técnico mecánica vigente, para los cargos que lo requieran.
- H.** Todos aquellos soportes que se consideren necesarios, de acuerdo con el perfil del cargo a desempeñar.

Una vez cumpla satisfactoriamente los requerimientos del proceso de selección de la Fundación, para formalizar el contrato de trabajo, debe anexar la siguiente documentación:

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

- Copia del documento de identidad (cédula de ciudadanía, cedula de extranjería, Pet o PEP o según el caso).
- Certificados de afiliación de la EPS y del Fondo de Pensiones y Cesantías.
- Dos cartas laborales.
- Para inscripción a la seguridad social y caja de compensación familiar deben presentar fotocopias de los siguientes documentos:
  - Registro civil de matrimonio o declaración extra juicio de convivencia,
  - Registro civil de nacimiento de hijos o Registro civil con parentesco,
  - Dos (2) copias del documento de identidad del cónyuge ampliadas al 150%,
  - Copia de la Tarjeta de identidad de hijos mayores de 7 años
  - Certificados de escolaridad para los hijos mayores de doce (12) años,
  - Certificado de supervivencia a los padres mayores de sesenta (60) años,
  - Constancia de asistencia económica para la afiliación de los padres mayores de sesenta (60) años.

**PARAGRAFO PRIMERO. FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA** exigirá a los candidatos, los exámenes médicos que considere relevantes para la labor que habrá de desarrollar, siempre que estos no atenten contra su dignidad o intimidad, tanto los gastos por el examen médico de ingreso, periódicos y de retiro del trabajador serán sufragados por FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA Queda prohibida la exigencia de pruebas serológicas, pruebas para infección por VIH, tampoco se puede exigir la abreugrafía pulmonar como requisitos para el acceso a la actividad laboral o su permanencia en la misma. (Resolución

13824 de 1989). No se podrá ordenar la práctica de pruebas de embarazo como requisito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riesgo en el artículo 1 del decreto 1281 de 1994 en el numeral 5 del art 2. Del decreto 1835 de 1994.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** El candidato deberá suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud en cumplimiento del artículo 22 literal b del decreto ley 1295 de 1994 y el artículo 2.2.4.6.10 del decreto 1072 de 2015.

**PARÁGRAFO TERCERO.** No se podrá exigir la libreta militar (Artículo 111 Decreto 2150 de 1995).

**PARAGRAFO CUARTO.** El área o encargado procederá a la contratación con base en los procedimientos internos, denominado procedimiento de inducción o contratación y serán los encargados de custodiar la información en bases de datos y documentación de las hojas de vida, de acuerdo con los procedimientos internos y la normatividad vigente.

**PARÁGRAFO QUINTO.** Sin el cumplimiento total de los anteriores requisitos, no se entenderá por presentada la hoja de vida en debida forma y el aspirante no será admitido hasta tanto no se dé cumplimiento a los mismos.

**PARÁGRAFO SEXTO.** Como empleador, **FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA**, podrá establecer en el presente Reglamento Interno de Trabajo, 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

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: Así 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 profesan o el partido político al cual pertenezca" (Artículo 1º. Ley 13 de 1972). lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez, para las mujeres, solo que se tratase de actividades de alto riesgo, (Artículo 43 de la C.N. Artículo 1º y 2º, convenio N.º. 111 de la O.I.T, Resolución N.º 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de VHI (Decreto Reglamentario 5559 de 1991, Artículo 22), ni la libreta militar (Artículo 111 del decreto 2150 de 1995).

**MODALIDADES DE CONTRATO****ARTICULO 4. FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA**

podrá celebrar contratos a término fijo inferiores o superiores a un año, contratos de teletrabajo suplementario, contratos por ejecución de obra o labor, contratos de prestación de servicios, contratos a término indefinido y contratos ocasionales, accidentales o transitorios, de conformidad con la necesidad y procesos a desarrollar. Se entiende por contrato ocasional el de duración no mayor a un mes, que se refiera a labores distintas a las normales de la Fundación. FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA a su juicio, determinará qué modalidad de contrato utiliza. (Art. 45 C.S.T.).

**CAPÍTULO III  
PERIODO DE PRUEBA**

**ARTÍCULO 5.** La Fundación una vez admitida el aspirante podrá estipular con él un periodo inicial de prueba, que tendrá por objeto apreciar por parte de la Fundación,

las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST; art.76).

**ARTÍCULO 6.** 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. (CST, art.77, num.1).

**ARTÍCULO 7.** El período 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 período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo 7º Ley 50 de 1.990).

**PARÁGRAFO PRIMERO:** En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado, para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

**ARTÍCULO 8.** Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (L. 50/90, art. 7).

**ARTÍCULO 9.** Cuando el período de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites.

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

**ARTÍCULO 10.** 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 y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquél a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba.

**ARTÍCULO 11.** Durante el periodo de prueba, el trabajador le asiste el derecho a percibir todas las prestaciones, y será beneficiario de protección bajo los riesgos de vejez, invalidez y muerte ante el Sistema General de Seguridad Social Integral, así como de servicios de Salud y amparo ante riesgos laborales.

**ARTICULO 12. FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA**  
tiene libertad para terminar unilateralmente el contrato de trabajo en el período de prueba que tuvo el trabajador para desempeñar el cargo para el cual fue contratado de conformidad con el artículo 80 del Código Sustantivo del Trabajo.

**CAPÍTULO IV  
CONTRATO DE APRENDIZAJE**

**ARTÍCULO 13.** El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una Fundación patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo,

operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la Fundación, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a) La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz. de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el presente artículo;
- b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal;

**ARTÍCULO 14.** Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo (L. 188/59, art. 2º).

**ARTÍCULO 15.** El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito; en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo, y debe contener, cuando menos los siguientes puntos:

- 1.** Nombre de la Fundación o patrocinador.
- 2.** Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz.
- 3.** Oficio que será materia de aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
- 4.** Obligaciones del patrocinador y del aprendiz.
- 5.** Derechos del patrocinador y del aprendiz

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

- 6.** Monto del Apoyo de sostenimiento, según la modalidad de relación de aprendizaje.
- 7.** Condiciones de trabajo, duración, vacaciones y periodos de estudio.
- 8.** Firma de los contratantes o de sus representantes.

**ARTÍCULO 16.** El apoyo de sostenimiento del aprendiz dependerá de la etapa a patrocinar, así:

- Para aprendices en la Etapa Lectiva será el 75% del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente + EPS.
- Para aprendices en la Etapa Práctica o Productiva será el 100% del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente + EPS + ARL+PENSIÓN + PRESTACIONES SOCIALES, AUXILIOS Y DEMÁS DERECHOS PROPIOS DEL CONTRATO LABORAL.
- Para aprendices en formación dual, como mínimo durante el primer año, el aprendiz recibirá el equivalente al 75% del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente y durante el segundo año el equivalente al 100% de un Salario Mínimo Legal Mensual Vigente + PRESTACIONES SOCIALES, AUXILIOS Y DEMÁS DERECHOS PROPIOS DEL CONTRATO LABORAL
- Para aprendices Universitarios será el 100% del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente + EPS + ARL+PENSIÓN.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Durante la etapa lectiva y práctica el patrocinador, deberá afiliar al aprendiz al Sistema de Seguridad Social en Salud (EPS), conforme al régimen de trabajadores dependientes y, durante la etapa práctica o dual también deberá estar afiliado al Sistema de Riesgos Profesionales (ARL), Fondo de Pensiones (AFP), así como reconocer el pago de prestaciones sociales,

auxilios y demás derechos propios del contrato laboral en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** El apoyo de sostenimiento no podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales que recaigan sobre estos últimos (Art. 30, Ley 789 de 2002).

**PARÁGRAFO TERCERO.** Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual.

**PARÁGRAFO CUARTO.** Para efectos de la aplicación de la Ley 2466 de 20225, se entiende como formación dual, el proceso de formación profesional integral planeado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre el sector privado y el SENA o la institución de educación a partir de un programa de formación acordado según las necesidades de la respectiva Fundación.

**PARÁGRAFO QUINTO** El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual deberá ser certificado por la Fundación y se reconocerá como experiencia laboral para el aprendiz.

**ARTÍCULO 17.** Además de las obligaciones que se establecen en el artículo 85 del Código Sustantivo del Trabajo, el aprendiz tiene las siguientes, para con el patrocinador:

- a. Concurrir puntualmente a las clases durante los períodos de enseñanza para así recibir la formación Profesional Integral a que se refiere el presente Contrato.

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

- b.** Someterse a los reglamentos y normas establecidas por el respectivo Centro de Formación y poner toda diligencia y aplicación para lograr el mayor rendimiento en su Formación.
- c.** Concurrir puntualmente al lugar asignado por el patrocinador para desarrollar su formación en la fase práctica, durante el periodo establecido para el mismo, en las actividades que se le encomienden y que guarde relación con la Formación, cumpliendo con las indicaciones que le señale la Fundación.
- d.** Proporcionar la información necesaria para que el patrocinador lo afilie como aprendiz al Sistema General de Seguridad Social, en salud, en la E.P.S., que este elija.

**ARTÍCULO 18.** Además de las obligaciones establecidas en el artículo 86 del Código Sustantivo del Trabajo y normatividad aplicable, el patrocinador tiene las siguientes para con el aprendiz:

- a.** Facilitar al aprendiz los medios para que tanto en las fases Lectiva y Práctica, reciba Formación Profesional Integral, metódica y completa en la ocupación u oficio materia del contrato de aprendizaje.
- b.** Diligenciar y reportar al respectivo Centro de Formación Profesional Integral, las evaluaciones y certificaciones del aprendiz en su fase práctica de aprendizaje.
- c.** Reconocer mensualmente al aprendiz, por concepto de apoyo económico para el aprendizaje, un monto determinado por la etapa a patrocinar.

- d.** Afiliar al aprendiz al Régimen de Seguridad Social en Salud y Pensión cuando corresponda, y efectuar los aportes correspondientes.
- e.** Afiliar al aprendiz, a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), y efectuar los aportes correspondientes.
- f.** Reconocer prestaciones sociales, auxilios y otras obligaciones derivadas del contrato de trabajo cuando el aprendiz se encuentre en etapa práctica o dual.

**ARTÍCULO 19.** En lo referente a la contratación de aprendices, así como a la proporción de estos, la Fundación se ceñirá a lo prescrito por el Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones aplicables para el caso.

**ARTÍCULO 20.** El contrato de aprendizaje tendrá una duración máxima de tres (3) años y deberá comprender tanto la etapa lectiva o académica como la práctica o productiva, salvo los siguientes casos, en los cuales se circunscribirá al otorgamiento de formación práctica Fundaciónrial:

1. Práctica de estudiantes universitarios: En este caso la duración máxima de la relación de aprendizaje será del mismo tiempo que señale el respectivo programa curricular para las prácticas, sin que la duración llegue a superar el término máximo de dos (3) años.
2. Prácticas de estudiantes técnicos y tecnólogos: La duración máxima de la relación de aprendizaje será del mismo tiempo que señale el respectivo programa curricular para las prácticas, debidamente aprobado por la autoridad competente.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Los alumnos de educación secundaria podrán ser sujetos

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

del contrato de aprendizaje, siempre y cuando el pensum académico contemple la formación profesional integral metódica y completa en oficios u ocupaciones que requieran certificación ocupacional o actitud profesional. En la etapa práctica la dedicación del aprendiz debe guardar relación con la formación académica.

**ARTÍCULO 21.** El término del contrato de aprendizaje será establecido según la modalidad de relación de aprendizaje.

**CAPÍTULO V****TRABAJADORES OCASIONALES,  
ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

**ARTÍCULO 22.** Son meros trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un (1) mes y de índole distinta a las actividades normales del empleador. Estos trabajadores tienen derecho además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (artículo 6º, C.S.T.) y todas las prestaciones de ley. El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio (artículo 45º, C.S.T.).

**PARAGRAFO PRIMERO:** El talento humano externo del cual se haga uso ocasionalmente, para atender labores transitorias, está protegido por la ley laboral, con el mismo rigor con el que se protege el resto de los trabajadores, sin que la naturaleza temporal de su labor y sin que su condición de trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios (temporales), les genere menoscabo alguno en sus derechos o implique una

disminución en sus derechos fundamentales.

**CAPITULO VI****JORNADA ORDINARIA Y HORARIO DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 23.** La jornada ordinaria de trabajo, a la fecha en el que el presente reglamento interno entre en vigor, será de 8 horas diarias sin exceder las cuarenta y cuatro (44) horas a la semana, salvo en las excepciones previstas por ley, sin embargo, dicha jornada será modificada de acuerdo a lo estipulado en la Ley 2101 de 2021 hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas a la semana.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta el objeto social de la Fundación se establecerán distintos horarios y turnos de acuerdo a las necesidades y exigencias del servicio, haciendo una distribución técnica de la jornada y del horario, pero con sujeción a las normas sustantivas que regulan la jornada de trabajo. De igual manera se resalta la posibilidad establecida por la Ley 2101 de 2021 sobre la Jornada Laboral Flexible, tal como se especifica en el presente capítulo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos del presente artículo, la Fundación se acogerá al artículo 3 de la Ley 2101 de 2021, aplicando de forma gradual y transitoria la disminución de la jornada laboral así; (i) A partir del 15 de julio de 2023, la jornada laboral será de cuarenta y siete (47) horas. (ii) A partir del 15 de julio de 2024, la jornada laboral será de cuarenta y siete (46) horas. (iii) A partir del (15) de julio de 2025, se reducirán dos horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales.

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

**PARÁGRAFO TERCERO.** El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y este estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, caso en el cual de ser aceptada deberá indicar el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación que impide la aceptación de la misma o planteando una propuesta alternativa al trabajador.

**PARÁGRAFO CUARTO.** En todos los artículos del presente Reglamento Interno, y a partir del (15) de julio de 2026, se entenderá como jornada máxima legal la que corresponda a la disminución de la jornada laboral, es decir, la de (42) horas semanales.

**PARÁGRAFO QUINTO.** No habrá limitaciones de jornada para los trabajadores que se desempeñen en cargos de dirección, confianza o manejo, ni para los que ejerzan actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el sitio de trabajo, deberán trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

**PARÁGRAFO SEXTO.** La aplicación de la jornada flexible bajo los lineamientos de la Ley 2466 de 2025, señalada en el

parágrafo tercero, entrará en rigor tras la expedición y de estrategias de cambio cultural en las Fundacións por parte del Ministerio de trabajo.

**ARTÍCULO 24. JORNADA DE TRABAJO.** La jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas diarias, las horas de entrada y salida de los trabajadores de **FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA** son las que a continuación se expresan.

**Días laborables** Toda la Fundación: La distribución de la jornada semanal podrá realizarse en cinco (5) o seis (6) días, garantizando al menos un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. El horario de trabajo para las dependencias generales será:

## FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA

**NIT 901701327-1**

### REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

*Versión 1: 14 noviembre 2025*

#### HORARIO PERSONAL ADMINISTRATIVO.

<b>DIAS</b>	<b>HORA INGRESO</b>	<b>DESCANSO</b>	<b>HORA SALIDA</b>
<i>Lunes a viernes</i>	<i>8:00 am</i>	<i>UNA HORA</i>	<i>5:00 p.m.</i>
<i>Sábado</i>	<i>Los días sábado podría requerirse una jornada del trabajador en casos excepcionales. Esto sin exceder la jornada laboral máxima.</i>		

#### HORARIO PERSONAL OPERATIVO.

<b>DIAS</b>	<b>HORA INGRESO</b>	<b>DESCANSO</b>	<b>HORA SALIDA</b>
<i>Lunes a viernes</i>	<i>8:00 am</i>	<i>UNA HORA</i>	<i>5:00 pm</i>
<i>Sábado</i>	<i>Los días sábado podría requerirse una jornada del trabajador en casos excepcionales. Esto sin exceder la jornada laboral máxima.</i>		

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

La jornada laboral (horario de entrada, de salida y descansos) será distribuida y ejecutada de acuerdo con la operatividad de la Fundación, las necesidades de la misma y los diferentes cargos que hacen parte de la estructura de la Fundación, la cual quedará pactada en el contrato de trabajo de cada colaborador. Se establece que los colaboradores de la Fundación están obligados a la jornada máxima legal.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos (2) secciones, con un intermedio de descanso que se adapte razonablemente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada ordinaria.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

**PARÁGRAFO TERCERO.** El presente horario podrá ser modificado por la Fundación de acuerdo con sus necesidades, ajustándose a las normas vigentes del Código Sustantivo del Trabajo; dichas modificaciones deberán ser avisadas a los trabajadores o al trabajador afectado con 24 horas de anticipación. Los períodos de descanso establecidos por la Fundación no se computan como parte de la jornada de trabajo de acuerdo con el Artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo.

**PARÁGRAFO CUARTO** La entrada del personal al lugar de trabajo deberá efectuarse con el tiempo suficiente para que inicie labores a la hora exacta, para la cual fue programado el trabajo a efectuar; así mismo, después de terminada la

jornada de trabajo según los programas establecidos, el trabajador deberá abandonar el lugar de trabajo. Los períodos de descanso y alimentación no hacen parte de la jornada de trabajo.

**ARTÍCULO 25. DÍA DE LA FAMILIA.**

Hasta tanto dure la implementación gradual de la jornada laboral contenida en el artículo 3 de la ley 2101 de 2021, los trabajadores tendrán derecho a una jornada semestral en la que los colaboradores puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** La Fundación podrá mantener los días de la familia por el tiempo que considere necesario de acuerdo a sus necesidades y cultura organizacional, siempre ajustándose a las normas vigentes del Código Sustantivo del Trabajo. Cualquier modificación deberá ser avisada a los trabajadores con al menos un (1) mes de antelación.

**ARTICULO 26.** Cuando la Fundación tenga más de cincuenta (50) trabajadores y, hasta tanto dure la implementación gradual de la jornada laboral contenida en el artículo 3 de la ley 2101 de 2021, los trabajadores tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, sin embargo, cuando la jornada disminuya de las cuarenta y ocho (48) horas a la semana, la jornada que se dedique exclusivamente a estas actividades será ajustada de forma proporcional de común acuerdo entre empleado y trabajador.

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

**PARAGRAFO PRIMERO:** En el transcurso de la disminución gradual de las cuarenta y cuatro (44) horas a la semana, la jornada que se dedique exclusivamente a las actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación ajustada de forma proporcional, de común acuerdo entre empleador y trabajador.

**ARTICULO 27. EXONERACIÓN.** Una vez termine el tiempo de implementación gradual de la jornada laboral, esto es, una vez se esté aplicando la jornada de las cuarenta y dos (42) horas a la semana, el empleador quedará exonerado de dar cumplimiento a las anteriores obligaciones que se encuentran consagradas en el artículo 21 de la ley 50 de 1990 (dedicación exclusiva en determinadas actividades) y en la ley 1857 del 2017 (día de la familia) de acuerdo con lo establecido en el artículo 6 de la ley 2101 de 2021.

**ARTÍCULO 28. EXCEPCIONES A LA JORNADA MÁXIMA LEGAL.** De la jornada laboral máxima legal quedan exceptuados:

1. Los menores de edad entre los 15 y 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna un máximo de 6, horas diarias, y treinta y seis (36) semanales.
2. Los menores de edad, mayores de 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna un máximo de 8, horas diarias, y treinta y seis (40) semanales
3. Los que realicen actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuya jornada ordinaria podrá ser de 12 horas diarias o 72 horas a la semana, sin que el servicio prestado dentro de dicha jornada constituya trabajo suplementario o de horas extras, ni implique sobre remuneración alguna.

4. Los trabajadores que desempeñen actividades en condiciones especialmente insalubres o peligrosas. En estos casos, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.

**ARTÍCULO 29.** La Fundación podrá implementar jornadas de trabajo, así:

- a) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permiten operar a la Fundación o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.
- b) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal 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 domingo. 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 de cuarenta y cuatro (44) horas semanales dentro de la jornada, sin perjuicio de lo estipulado en la ley 2101 del 2021 sobre la disminución de la jornada laboral, en la

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

cual 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 de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la jornada, dentro de la jornada general diurna.

c) Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de (8) horas, o en más de la jornada máxima semanal que esté aplicando, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que máximo de tres (3) semanas, no exceda de la jornada máxima semanal. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

d) También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en el artículo 161, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y cuatro (54) por semana.

Es importante señalar que, en este turno de trabajo no requerirá comprobación por parte del Ministerio de Trabajo, más específicamente por la Dirección Territorial, es decir, ante el Inspector del trabajo del domicilio de la Fundación, pero si debe llevar registro interno de los recargos correspondientes.

**PARAGRAFO PRIMEO.** En los casos en que se trate de teletrabajo, la jornada de trabajo establecida para estos será flexible.

**ARTÍCULO 31. PAUSAS ACTIVAS.** De acuerdo con el Programa de Pausas Activas, serán los únicos descansos autorizados durante la jornada laboral, un descanso de QUINCE (15) minutos diarios, en la mañana y en la tarde, espacio que se debe aprovechar para: realizar los ejercicios del programa de pausas activas, tomar alimentos o ir al baño.

**ARTÍCULO 32.** Cuando por fuerza mayor o caso fortuito, que determine suspensión del trabajo por un tiempo no mayor de dos (2) horas, no pueda desarrollarse la jornada dentro del horario laboral establecido, se cumplirá, en igual número de horas distintas a las de la jornada laboral, sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario o de horas extras.

**ARTÍCULO 33.** El límite máximo de horas de trabajo previstas en el artículo 161 del Código Sustantivo de Trabajo puede ser elevado por orden del empleador y sin permiso del Ministerio de Trabajo, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deben efectuarse en las máquinas o en la dotación de la Fundación, pero solo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave.

**ARTÍCULO 34. FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA,** entregará al trabajador que lo solicite, la relación de las horas extras laboradas conforme las especificaciones señaladas en el presente artículo, dicho soporte se remitirá con el respectivo soporte de pago.

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

**ARTÍCULO 35.** Todo el personal tiene la obligación de realizar el registro de las horas de llegada mediante el sistema biométrico o las planillas de asistencia al salir y regresar del descanso para el almuerzo (así no se abandone el edificio), y a la salida al terminar la jornada laboral.

**ARTÍCULO 36.** También están excluidos de la regulación de la jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores:

- A. Los que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.
- B. Los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo.

**CAPITULO VII  
LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO  
NOCTURNO**

**ARTÍCULO 37.** Trabajo Ordinario y nocturno. De conformidad con los artículos 160 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 1846 de 18 de julio de 2017, la jornada ordinaria de trabajo y la jornada nocturna de labor, se determinan como a continuación se precisa:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las ocho horas (8:00 a.m.) y las diecisiete horas (5:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

**PARÁGRAFO.** Conforme lo establecido por la ley 2466/2005, a partir del 1ro de enero de 2026 se dará aplicación a la jornada de trabajo establecida en el presente artículo.

**ARTÍCULO 38.** 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 39.** El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y máximo de 12 horas semanales, soportadas y pagadas debidamente al trabajador cuando medie autorización para ello.

**ARTÍCULO 40.** 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 por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1.990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1.990).

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Cuando el trabajo por equipos implique la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, las partes pueden estipular salarios uniformes

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios comparados con los de actividades idénticas o similares en horas diurnas compensen los recargos legales.

**ARTÍCULO 41.** El pago del trabajo suplementario o de horas extras se reconocerá cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores.

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Si el empleador así lo decide podrá repartir las cuarenta y dos (42) horas semanales de trabajo o la jornada semanal máxima que esté aplicando de conformidad con la disminución de la jornada laboral, ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras (Art. 23 Ley 50/90).

**ARTÍCULO 43. OPORTUNIDAD DE LOS PAGOS:** El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno, en su caso, los pagara **FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA** en la forma indicada en el artículo anterior, junto con el salario ordinario los días 30 de cada mes sean en dinero o en descanso.

**ARTÍCULO 44. INACUMULABILIDAD DE LOS RECARGOS:** Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con otro alguno.

**ARTÍCULO 45. REQUISITOS PARA EL PAGO DE TRABAJO SUPLEMENTARIO: FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA** no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente y por escrito lo autorice a sus trabajadores.

**ARTICULO 46. BASE DEL RECARGO NOCTURNO:** Todo recargo o sobre remuneración por concepto de trabajo nocturno se determina por el promedio de la misma o equivalente labor ejecutada durante el día. Si no existiere ninguna actividad del mismo establecimiento que fuere equiparable a la que se realice en la noche, las partes pueden pactar equitativamente un promedio convencional o tomar como referencia actividades diurnas semejantes en otros establecimientos análogos de la misma región.

**PARAGRAFO PRIMERO.** Cuando el trabajo por equipos implique la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, las partes pueden estipular salarios uniformes para el trabajo ordinario y nocturno, siempre que estos salarios, comparados con los de actividades idénticas o similares en horas diurnas, compensen los recargos legales.

**ARTÍCULO 46. FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA** podrá implementar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

**CAPITULO VIII  
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS**

**ARTÍCULO 47.** Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

- 1.** Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
- 2.** El descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 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 origine el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación con el día de descanso remunerado establecido en el numeral anterior. (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983) modificado por la ley 2466 de 2025, artículo 14.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** 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 5º, Ley 50 de 1.990).

**ARTÍCULO 48. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.** El empleador debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario

de un día, a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no faltan al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos hubiese sido prestado el servicio por el trabajador. (Artículo 26 Ley 789/02 Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo).

- 1.** El trabajo en días de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunerará con un recargo del cien por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

De conformidad con la modificación que introdujo la ley 2466 de 2025 en cuanto al incremento al reconocimiento del recargo por trabajo en días de descanso o festivos, el incremento al 100% se realizará de manera gradual de la siguiente manera: i) a partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%. ii) a partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar el 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.

- 2.** En el caso que el domingo coincida con otro día de descanso remunerado sólo tendrá

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

- 3.** Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 26 Ley 789 del 2002).

**PARÁGRAFO PRIMERO.** El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente del descanso obligatorio.

**PARÁGRAFO SEGUNDO. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL.** Cuando se trate 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 del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185, C.S.T.).

**ARTÍCULO 49.** Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no puede reemplazarse sin grave perjuicio para la Fundación, deben trabajar los domingos y días de fiesta, pero su trabajo se remunera conforme al artículo 19 de este reglamento.

**ARTICULO 50.** No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por este mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Para los efectos de este artículo los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se

computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

**ARTÍCULO 51.** El descanso en los días domingo y los demás expresados en este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

**CAPÍTULO IX  
DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL**

**ARTÍCULO 52.** Cuando por motivos de cualquier fiesta no determinada en la Ley 51 de 1983 y en el artículo 32 del presente reglamento, la Fundación suspendiere el trabajo, está obligada a pagarla como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarla cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere 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.).

**ARTÍCULO 53.** El trabajador que labore de manera ocasional (1 o 2 veces al mes) el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo 179 del CST.

El trabajador que labore habitualmente (3 o más veces al mes) en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado y, a una retribución en dinero, en la forma prevista en el artículo 179 del CST.

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

**PARÁGRAFO PRIMERO.** En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el literal c) del artículo 51 de la Ley 789 de 2002, el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

**ARTÍCULO 54.** El descanso semanal compensatorio puede darse en alguna de las siguientes formas:

1. En otro día laborable de la semana siguiente, a todo el personal de un establecimiento, o por turnos.
2. Desde el medio día o a las trece horas (1 p.m.) del domingo, hasta el medio día o a las trece horas (1 p.m.) del lunes.

**CAPITULO X**  
**VACACIONES REMUNERADAS**

**ARTÍCULO 55.** Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. (CST. Art 186. Num.1)

**ARTÍCULO 56.** La época de vacaciones debe ser señalada por la Fundación 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. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones. (CST: art.187)

**PARÁGRAFO PRIMERO.** La Fundación permitirá a los trabajadores que programen vacaciones antes de cumplir un año de servicio, y se entenderán como vacaciones anticipadas. Esto podrá

realizarse siempre y cuando el trabajador tenga días de vacaciones acumulados a razón de 1.25 días por cada mes trabajado en la Fundación. Estos días de vacaciones deben ser acordados con su supervisor inmediato con al menos veinte (20) días de anticipación, o como esté estipulado en el Procedimiento de Ausentismos de la Fundación CNV Internationaal Latino América.

**ARTÍCULO 57.** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas. (CST: art. 188).

**ARTÍCULO 58.** El Empleador y el trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. (Ley 1429 de 2010 - Art 20) el cual tiene como punto de referencia la política laboral de la organización sobre el derecho o el beneficio de vacaciones. Los trabajadores que cesen en sus funciones o hayan terminado sus contratos de trabajo, sin que hubieren causado las vacaciones por año cumplido, tendrán derecho a que estas se les reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado (Ley 995/95); para la compensación de dinero de estas vacaciones, en los casos anteriores, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189, C.S.T.).

**ARTÍCULO 59.** En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por (2) dos años. La acumulación puede ser hasta por (4) cuatro años, cuando se trate de

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

trabajadores técnicos, especializados, confianza y extranjeros. (CST: art.190)

**PARÁGRAFO PRIMERO** Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores, en términos del artículo 190 del CST.

**ARTÍCULO 60.** Durante el periodo 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 días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. 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 61.** El empleador 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 las mismas. (Decreto 13 de 1.967, artículo 5.).

**PARÁGRAFO PRIMERO.** 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 éste sea (Ley 50/90, art. 3, par.).

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** La Fundación puede programar para todos o parte de sus trabajadores una época de vacaciones colectivas de máximo seis (6) días en los meses de diciembre y enero. Las vacaciones para aquellos que en dicha época no lleven un año cumplido de servicios, se remunerarán con el salario

que está devengando el trabajador al entrar a disfrutarlas y se entenderá que dichas vacaciones son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno del año de servicios.

**ARTICULO 62. REEMPLAZO:** El trabajador de manejo y confianza que hiciere uso de sus vacaciones, previo acuerdo con **FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA** puede dejar un reemplazo bajo su responsabilidad solidaria. Si **FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA** no aceptara el candidato indicado por el trabajador de manejo de confianza y llamare a otra persona a otra persona a reemplazarlo, cesa por este hecho la responsabilidad del trabajador que se ausente en vacaciones.

**ARTÍCULO 63.** Durante el período de vacaciones, **FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA** pagará al trabajador el salario 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 días de descanso obligatorio, el valor del trabajo suplementario o de horas extras y el auxilio de transporte. 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. Lo anterior sin perjuicio de lo que se consagre en los contratos de trabajo respecto a la forma de liquidar las vacaciones y las prestaciones sociales, o en convenciones o pactos en el caso de que éstos llegaren a existir.

**CAPITULO XI  
PERMISOS Y LICENCIAS  
REMUNERADAS ESPECIALES**

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

**ARTÍCULO 64.** La Fundación concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, grave calamidad doméstica, licencia por luto, licencia de maternidad, licencia de paternidad para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para asistir al entierro de sus compañeros. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

**1. Para el ejercicio del derecho de sufragio:** El empleador concederá permiso para el ejercicio del derecho al sufragio, el cual se concederá a partir del día siguiente y durante el mes subsiguiente al día de la votación, concedido de común acuerdo con el empleador. Para el derecho al sufragio, se entenderá oportuno el aviso sobre este hecho, cuando el mismo se notifique con anticipación de un día (1) calendario a la comisión del acto de sufragio.

**PARAFAO PRIMERO.** El ejercicio del sufragio, desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, se demostrará el hecho con la comunicación oficial respectiva y el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. El tiempo empleado en los permisos o licencias de que trata el presente artículo no se descontará o compensará al trabajador, salvo cuando no se presente la respectiva documentación que acredite cada caso, sin perjuicio de las sanciones que por tal hecho le sean imputables al trabajador.

**2. Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;** se entenderá oportuno el aviso sobre este hecho, cuando se surta con anticipación máxima de tres (3) días hábiles a la fecha de inicio de labores en el cargo oficial o el día del desempeño del mismo. Al finalizar labores en el cargo oficial transitorio de forzosa aceptación, el trabajador deberá aportar constancia de su comparecencia y cumplimiento del cargo.

El permiso para el desempeño de cargos oficiales de forzosa aceptación, se concederá dentro de los (45) días siguientes a la ejecución del cargo oficial. La duración del permiso para estos casos, corresponderá a lo estipulado en la Ley 403 de 1997 y en el Código Electoral.

**3. Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización:** El empleador concederá permiso para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización sindical. Se entenderá oportuno el aviso sobre este hecho, cuando se surta con anticipación máxima de tres (3) días hábiles a la fecha de inicio de la comisión.

**4. Licencia por luto:** Se deberá conceder al trabajador en caso de:

- Fallecimiento de su **cónyuge, compañero o compañera permanente.**
- Fallecimiento de un **familiar en primer grado de consanguinidad:** Padres e hijos biológicos o naturales reconocidos.
- Fallecimiento de un **familiar en segundo grado de consanguinidad:** Hermanos, abuelos y nietos.

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

- Fallecimiento de un **familiar en primer grado de afinidad**: Padre y madre del conyuge.
- Fallecimiento de un **familiar en primer grado civil**: Padre o madre adoptante e hijos adoptivos.

En cualquiera de los anteriores casos, la Fundación deberá otorgar licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral.

Se entenderá oportuno el aviso sobre este hecho, cuando el mismo se realice el día de la ocurrencia o a más tardar, tres (3) días calendario después de haber ocurrido el hecho. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia y el certificado o documento que demuestre el parentesco. La presente licencia se regulará por lo dispuesto en la Ley 1280 de 2009 y/o normativa que la modifique, derogue o complemente. (Artículo 57 del CST).

**5. Licencia por calamidad doméstica.**

En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso al jefe inmediato o en su defecto al superior de este o a su asistente, puede ser anterior o posterior, sin exceder de un (1) día de ocurrencia del hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias.

Se entiende por calamidad doméstica, la desgracia, infortunio o imprevisto que sucede en la familia del trabajador hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero. Adicionalmente, se entiende como los daños que en grado severo sufran los muebles, enseres o el edificio donde

ellos se encuentren y constituyan la vivienda habitual del trabajador.

En esos eventos hay lugar a que al trabajador se le conceda una licencia remunerada y durante los períodos que a continuación se enuncian:

- Enfermedad grave o accidente sufrido por el cónyuge o compañero permanente, o por un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil: hasta por tres (03) días hábiles. Para este caso, es necesario adjuntar un certificado médico que pruebe la condición y el documento que pruebe el grado de parentesco.
- Afectación severa en la vivienda habitual del trabajador: hasta por dos (02) días hábiles.
- Catástrofe natural como inundación, o incendio de la vivienda, entre otras hasta por dos (02) días hábiles.

Si superados estos períodos de tiempo, el trabajador demuestra con soportes y pruebas que la calamidad doméstica aún continua, podrá previa solicitud del trabajador, prorrogar la misma por el tiempo que el empleador considere pertinente, sin embargo, ya no será concedida como licencia remunerada, sino como licencia no remunerada.

**PARAGRAFO PRIMERO.** La duración de la licencia será de un (1) día prorrogable de acuerdo con cada evento, según lo estipulado en el reglamento y las políticas de la Fundación.

**6. Licencia de maternidad.** Se reconocerá por licencia de maternidad 18 semanas remuneradas, de las cuales 2 semanas

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

deberán ser disfrutadas antes de la fecha del parto y 16 semanas posteriores al parto. La presente licencia se regulará por lo dispuesto en la Ley 1822 de 2017, Sentencia C-382 de 2012, Ley 2114 de 2021 y/o normativa que la modifique, derogue o complemente. Si el parto es múltiple, la licencia será de veinte (20) semanas.

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

**PARAGRAFO PRIMERO.** Cuando se presente un parto pretérmino, de conformidad con el Decreto 1427 de 2022 y/o normativa que la modifique, derogue o complemente, la licencia de maternidad será el resultado de calcular la diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, la que se sumará a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la ley. En los casos de parto múltiple o de un hijo con discapacidad, se ampliará en dos semanas conforme con lo previsto en la normatividad vigente, siempre y cuando los menores hayan nacidos vivos.

La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, de acuerdo con el criterio médico, remunerada con el salario que devengaba en el momento en que esta inicie.

Todas las previsiones y garantías establecidas previamente para la madre biológica, se hacen extensivas a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad o muerte, asimilando la fecha

del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento o enfermedad de la madre, y en este caso, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

**PARAGRAFO SEGUNDO.** En el caso de encontrarse la trabajadora en un embarazo de alto riesgo, o con alguna prescripción médica especial se deben adjuntar los documentos que lo soporten. Todo esto con la finalidad de tomar las medidas necesarias para preservar la salud de la madre y del bebé.

**PARAGRAFO TERCERO.** Algunas madres, por razones médicas, deben empezar a tomar su licencia tres, cuatro o más semanas antes del parto. Esta situación genera que el descanso posparto se reduzca, sin embargo, en ningún caso y bajo ninguna circunstancia el descanso después del parto pueda ser inferior a 16 semanas.

**PARAGRAFO CUARTO.** Las trabajadoras en estado de embarazo, deberán informar y allegar constancia del médico tratante al jefe directo, y certificado de fecha probable de parto. Asimismo, en el caso de encontrarse la trabajadora en un embarazo de alto riesgo, o con alguna prescripción médica especial se deben adjuntar los documentos que lo soporten. Todo esto con la finalidad de tomar las medidas necesarias para preservar la salud de la madre y del bebé.

**PARAGRAFO QUINTO. DESCANSO REMUNERADO DURANTE LA**

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

**LACTANCIA: FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA** está en la obligación de conceder a la trabajadora un descanso de una (1) hora, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad de éste. Dicho descanso se podrá extender hasta por dos (2) años si se demuestra que el bebé continúa lactando más allá de los seis (6) meses.

**7. Licencia de paternidad.** Se reconocerá por licencia de paternidad dos (02) semanas remuneradas. La presente licencia se regulará por lo dispuesto en la Ley 755 de 2002, la Ley 1468 de 2011, Ley 1822 de 2017, Sentencia C-174 de 2009, Sentencia C-633 de 2009, Sentencia C-382 de 2012, Ley 2114 de 2021 y/o normativa que la modifique, derogue o complemente.

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

**8. Licencia parental compartida y licencia parental flexible tiempo parcial.** La licencia parental compartida y flexible, se reconocerá a petición del trabajador o trabajadora, siempre que se den las condiciones y requisitos establecidos en la Ley 2114 de 2021.

La licencia parental compartida es cuando los padres deciden libremente compartir las últimas 6 semanas de la licencia de maternidad con el padre del recién nacido, esto permitirá una ayuda compartida en las cargas de crianza.

La licencia parental flexible de tiempo parcial es un acuerdo entre el padre y la madre de cambiar un periodo determinado de su licencia por un periodo de trabajo de medio tiempo desde la casa, lo que permitiría que la licencia se amplíe al doble del tiempo.

**9. Citas médicas.** Se concederá el permiso para asistencia a citas médicas, siempre que este se haya solicitado con mínimo tres (03) días de anterioridad y se demuestre la programación de la atención médica presencial. Para efectos del presente permiso, el trabajador solicitante deberá presentar certificado de asistencia o programación de atención médica.

**Beneficio de Sick Leave:** En caso de sentirse indispuesto, o tener que tomar un día laboral completo para asistir a citas médicas, todos los trabajadores cuentan con cinco (5) días de licencia por enfermedad pagada al año, los cuales, son de carácter extralegal.

Para hacer uso de este beneficio otorgado por la FUNDACIÓN CNV INTERNATIONAAL LATINO AMÉRICA, es importante tener en cuenta lo siguiente:

- Si la licencia es de tres (3) o más días consecutivos, será obligatorio presentar un certificado médico expedido por un profesional de la salud.
- En caso de ser menor a tres días consecutivos, informar al supervisor inmediato en el menor tiempo posible.
- En caso de incapacidad médica, será necesario presentar el soporte correspondiente.

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

**10. Licencia Ley Isaac.** Se reconocerá licencia remunerada por el equivalente a (10) días hábiles, al padre cotizante o que ostente la custodia y cuidado personal del menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal.

Para los efectos de esta licencia, se entenderá enfermedad o condición terminal toda patología grave que haya sido diagnosticada por médico tratante experto, cuando la patología demuestre un carácter progresivo e irreversible, con pronóstico fatal o plazo relativamente breve, no susceptible de tratamiento curativo o de poca eficacia comprobada o cuando los recursos terapéuticos han dejado de ser efectivos.

Esta licencia deberá solicitarse al empleador, con certificado expedido por el médico tratante en las condiciones que exige la ley.

**11. Fallecimiento de compañeros.** En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día (01) de anticipación y el permiso se concederá como máximo al diez por ciento (10%) de la totalidad de los trabajadores de la Fundación.

**12. Obligaciones escolares.** Se concederá al trabajador el permiso para asistencia a obligaciones escolares como acudiente, siempre que este haya solicitado como mínimo con (3) días de anterioridad y demuestre ser el acudiente y el requerimiento por parte del centro educativo.

**13. Citaciones judiciales.** Se concederá al trabajador el permiso para comparecer a actuaciones de carácter judicial, administrativo o de cualquier otra naturaleza legal, siempre que estas sean de carácter obligatorio y personal. El trabajador deberá presentar el soporte

correspondiente expedido por la autoridad competente, en el que conste la fecha, hora y tipo de diligencia, con el fin de justificar la ausencia y permitir su registro adecuado, en un término no inferior a (3) días, salvo que evidencie que la notificación y citación a comparecer ha surgido en un tiempo inferior.

**14. Licencia remunerada por uso de bicicleta como medio de transporte.** Los trabajadores tendrán derecho a un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo continuo, siempre que acrediten el uso habitual de la bicicleta como medio de transporte para su desplazamiento desde y hacia el lugar de trabajo. Para acceder a este beneficio, el trabajador deberá presentar certificación o constancia que demuestre dicho uso, conforme a los lineamientos establecidos por la Fundación para su verificación.

Para todos los casos anteriores, es necesario remitirse al Procedimiento de Ausentismos de la Fundación para su correcta solicitud.

**LICENCIAS A SOLICITUD DEL TRABAJADOR**

**ARTÍCULO 65.** Son licencias no remuneradas, las otorgadas por el empleador de manera voluntaria y de mera liberalidad, ante la solicitud previa de la misma por parte del trabajador. Las licencias no remuneradas o permisos, suspenderán el contrato de trabajo por el término que permanecieren las mismas, de conformidad con lo prescrito en el Artículo 51 numeral 4 del Código Sustantivo del Trabajo.

La solicitud de licencia no remunerada deberá ser presentada por escrito ante el empleador o su representante, con una

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

anterioridad no menor a treinta (30) días hábiles a la ocurrencia del hecho motivo de la solicitud. En la solicitud escrita, deberá estipularse de manera breve la causa de la solicitud y el tiempo otorgado mediante la licencia. Esta petición no implica ni obliga al empleador a aceptarla, pues es de su mera voluntad y liberalidad decidir si concede o no la compensación.

Cualquier permiso que requiera el trabajador, corresponderá otorgarla y aceptarla el coordinador general de la Fundación o quien haga sus veces.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Si se solicitan permisos que excedan de tres (3) días, se examinará si el trabajador que lo solicita tiene días compensatorios pendientes o cuenta con el derecho a disfrutar de su descanso anual, eventos estos en los cuales se procurará que hagan uso de dichos descansos a cambio de otorgársele el permiso.

**ARTÍCULO 66.** El empleador de común acuerdo con el trabajador, podrá disponer que el tiempo empleado durante la licencia sea compensado con un tiempo igual de trabajo efectivo dentro o fuera de la Jornada Laboral pactada. Las horas destinadas por el trabajador para compensar la Licencia, en ningún caso se considerará hora extra o trabajo suplementario.

La solicitud de este tipo de licencia deberá ser presentada por escrito ante el empleador o su representante, con una anterioridad no menor a ocho (8) días hábiles a la ocurrencia del hecho motivo de la solicitud. En la solicitud escrita, deberá estipularse de manera breve la causa de la solicitud y el deseo de compensar el tiempo otorgado mediante la licencia. La anterior solicitud de compensar el tiempo otorgado

mediante la licencia, no implica ni obliga al empleador a aceptarla, pues es de su mera voluntad y liberalidad, decidir si concede o no la compensación.

**ARTICULO 67. TRÁMITE DE LOS PERMISOS NO REMUNERADOS.** Los trabajadores que requieran permisos no remunerados deberán presentar por lo menos con 8 días de anticipación la solicitud de permiso no remunerado ante el Jefe inmediato, quien una vez reciba la solicitud de permiso, evaluará si la misma corresponde a un permiso obligatorio (de los mencionados en el presente Artículo), procederá a establecer la veracidad de la solicitud y a conceder el permiso de manera escrita o verbal al trabajador dentro de los 3 días siguientes. En caso de que el permiso no sea de obligatoria concesión, evaluará la disponibilidad de la Fundación para concederlo, siempre y cuando no se vea afectada la prestación del servicio y comunicará al empleado solicitante la decisión. En todos los casos quien conceda el permiso, el cual debe constar por escrito, deberá comunicar al jefe directo del trabajador o a la persona encargada, el permiso concedido para efectos del control de ausentismo.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Toda falta no amparada con autorización escrita, se computará como injustificada y La Fundación tendrá la facultad de realizar el respectivo descuento por el tiempo no laborado, incluyendo la remuneración del descanso dominical conforme a lo estipulado en el Artículo 172 del C.S.T.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Si hay prueba de falsedad o engaño por parte del trabajador en el trámite del permiso, se empezará hacer la respectiva investigación y si fuere el caso, se procederá al despido

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

con justa causa conforme a lo dispuesto en el Artículo 62 del C.S.T.

**CAPITULO XII  
SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL,  
LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y  
PERÍODOS QUE LO REGULAN**

**ARTÍCULO 68.** Formas y libertad de estipulación:

1. El empleador y el trabajador pueden convenir 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 o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los Artículos 13,14,16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devenga un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y 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.
3. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Fundación que no podrá ser

inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

4. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y cajas de compensación familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
5. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo. (Ley 50/90, art.18)

**ARTÍCULO 69.** 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 del cese. (CST. Art 138, num.1)

Los periodos de pago son: **Mensuales**

**ARTÍCULO 70.** Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores. (CST. Art.133)

**ARTÍCULO 71.** El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito y se pagará mensualmente, así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

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.).

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Para todos los efectos, el pago de nómina se realizará mediante transferencia electrónica a la cuenta de nómina asignada al trabajador, durante el transcurso del día del vencimiento del período causado. Excepcionalmente, previa solicitud del trabajador y autorización del empleador, se realizará consignación en cuenta bancaria diferente a la nominal.

**ARTÍCULO 72.** Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de la ley 50 de 1990.

El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario. Cuando un trabajador devenga el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

**ARTÍCULO 73.** Constituye salario no solo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones

habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

**ARTÍCULO 74.** La Fundación conservará los documentos contables donde se detallan los conceptos pagados a cada trabajador.

**CONCEPTOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIO**

**ARTÍCULO 75.** No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las Compañías de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo, auxilio de conectividad y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX del C. S. T., ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extra legal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.

**CAPITULO XIII  
SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE  
SEGURIDAD, RIESGOS  
PROFESIONALES, PRIMEROS  
AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES  
DE TRABAJO, NORMAS SOBRE**

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025***LABORES EN ORDEN A LA MAYOR  
HIGIENE, REGULARIDAD Y  
SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

**ARTÍCULO 76.** Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de conformidad al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Fundación, con el objeto de velar por la protección integral de los trabajadores.

**ARTÍCULO 77.** El trabajador podrá solicitar los servicios de otros médicos, a sus expensas, pero en todo caso el médico del empleador, si lo hubiere o el de la Entidad Promotora de Salud (EPS) o el de la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS), podrá seguir visitando al enfermo, para efectos de control e información.

**ARTÍCULO 78.** Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo a su jefe inmediato de la Fundación, quien hará lo conducente para que sea 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 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 que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

**ARTÍCULO 79.** Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la Fundación en determinados casos. El trabajador 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.

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA** a través de sus representantes y funcionarios asignados velará a través de todos los medios legales posibles que los trabajadores cumplan con las prescripciones y recomendaciones médicas que aseguren su rehabilitación integral.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** El **TRABAJADOR**, deberá presentar dentro del mismo día o a más tardar dentro del día siguiente toda la documentación pertinente que soporte la incapacidad médica otorgada, so pena de incurrir en una falta disciplinaria.

**ARTICULO 80. MEDIDAS DE SEGURIDAD OBLIGATORIAS:** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de Seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y en especial las que ordene **FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA** en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decreto 1072 de 2015), a fin de prevenir las enfermedades, accidentes, peligros y los riesgos generados por el manejo de los elementos de trabajo o en el desarrollo de las actividades.

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

El trabajador que solicite atención médica a la ARL o EPS a que se encuentre afiliado, deberá tener en cuenta los siguientes aspectos establecidos por ordene **FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA:**

- 1.** Como justificación para faltar al trabajo sólo se acepta la constancia de incapacidad dada por el médico de la ARL o EPS a la cual esté inscrito el trabajador. No se aceptará por tal como excusa, la simple manifestación del trabajador de que su ausencia se debió al hecho de haber concurrido al servicio médico, como tampoco la certificación que al respecto expidan médicos particulares. Hasta tanto no se realice la transcripción respectiva y aprobación de la ARL o EPS no se realizará el pago de la misma.
- 2.** Cuando el médico de la ARL o EPS a la cual esté inscrito el trabajador, lo incapacite para trabajar, este deberá dar aviso oportuno a **FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA** a más tardar el mismo día o al día siguiente, indicando el tiempo de la incapacidad que se le ha dado, todo sin perjuicio de la presentación oportuna de la constancia de que trata el numeral anterior.
- 3.** Cuando el trabajador se encuentre en tratamiento médico, las fechas de las citas programadas deberán ser informadas por lo menos con tres (3) días de anticipación a **FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA** para que ésta conceda el permiso necesario a que haya lugar y se proceda a tomar las medidas necesarias para que las actividades laborales no se perjudiquen debido a su ausencia.
- 4.** El trabajador debe portar permanentemente la tarjeta de afiliación a la EPS, ARL o la cédula de ciudadanía.

- 5.** En todo caso y aún en el que no fuere incapacitado, el trabajador que concurra a los servicios de la EPS, estará obligado a comprobar el tiempo empleado en la consulta por medio de una certificación expedida por el médico que lo atendió.

**PARÁGRAFO PRIMERO. FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA** dispondrá lo necesario, para que se mantengan completamente libres de obstáculos, las áreas de trabajo, de vías de evacuación y salidas de emergencia, de circulación en las cuales se encuentran ubicados los extintores contra incendio o los hidrantes, camillas, botiquines de primeros auxilios.

**ARTÍCULO 81. FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA** afiliará a todos sus trabajadores al SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por EPS, ARL, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados.

**INDICACIONES PARA EVITAR QUE LOS RIESGOS LABORALES SE MATERIALICEN Y PRIMEROS AUXILIOS EN CASOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 82.** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la Fundación para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, equipos, sustancias, materias primas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** El incumplimiento por parte del trabajador de

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

las instrucciones, reglamentos 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 Fundación que le hayan comunicado por escrito o que estén manifestados en la política de gestión de seguridad y salud en el trabajo, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del ministerio de la protección social, respetando el derecho de defensa. (D. 1295/94, art.91).

**ARTÍCULO 83.** 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, cumpliendo los términos establecidos en el Decreto 1295/94, la ley 1562 de 2012 y decreto 1072 de 2015 y ante la EPS y ARL, especialmente la elaboración y notificación de informe de accidente de trabajo en plazo máximo de dos (2) días posteriores e inmediatos al mismo.

**PARAGRAFO PRIMERO.** Para la elaboración de las respectivas investigaciones en la ocurrencia de accidente de Trabajo, LA FUNDACIÓN, podrá valerse de los testigos que están presentes en ese momento los cuales servirán para la realización del mismo a falta del jefe inmediato, del Jefe de Gestión Humana o del Encargado del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo.

**PARAGRAFO SEGUNDO.** LA FUNDACIÓN, suministrará a sus trabajadores los mecanismos necesarios para el autor

reporte de las condiciones de salud a las cuales se encuentra expuesto de conformidad a lo establecido en el decreto 1443 de 2014 vinculado en el Decreto compendio 1072 de 2015.

**PARAGRAFO TERCERO.** En caso de no comunicar a LA FUNDACIÓN la ocurrencia del accidente de trabajo por leve que sea de manera inmediata o dentro de la correspondiente jornada, se tendrá como una justa causa para todos los efectos de faltas graves consagradas en el presente reglamento.

**PARAGRAFO CUARTO.** La Fundación reportara los accidentes graves y mortales, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales, directamente a la Dirección Territorial u Oficinas Especiales correspondientes, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad, independientemente del reporte que deben realizar a las Administradoras de Riesgos Laborales y Fundaciones Promotoras de Salud y lo establecido en el artículo 40 del Decreto 1530 de 1996 según el decreto 472 del 17 de marzo de 2015, vinculado en el Decreto compendio 1072 de 2015

**ARTÍCULO 84.** En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al jefe del departamento respectivo o al administrador de la Fundación o empleador que haga sus veces, para que éstos procuren los primeros auxilios, prevean la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicara las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad. Además, se diligenciará el respectivo reporte de accidente de trabajo y se enviará a la ARL, EPS y a la dirección territorial del ministerio

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

del trabajo simultáneamente (en los casos que aplique) en un término no mayor de dos (2) días hábiles.

**ARTÍCULO 85.** Todas las Fundacións y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en la Fundación o que se encuentre directamente relacionado con la actividad económica de la misma, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales (ARL), y a la entidad promotora de salud (EPS), en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad. De igual manera será obligación del colaborador comunicar de manera inmediata la ocurrencia del accidente laboral al funcionario respectivo para la realización del reporte.

**ARTÍCULO 86.** De todo accidente se llevará registro en libro especial, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos especiales, si los hubiere, y forma sintética de que pueden declarar.

**ARTÍCULO 87.** En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto como el empleador como los trabajadores, se someterán a las normas pertinentes del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social y las demás aplicables,

que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, la ley 1562 de 2012 y el decreto 1072 de 2015 y todas las normas que las modifiquen, corrijan, reglamenten o adicionen de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

**ARTÍCULO 88.** El trabajador que se encuentra afectado de enfermedad que no tenga carácter de profesional y para la Seguridad del personal, por ser contagiosa o crónica, será aislado provisionalmente hasta que el médico certifique si puede reanudar tareas o si debe ser retirado definitivamente dando aplicación al decreto 2351 de 1965 ART. 7º numeral 15.

**ARTÍCULO 89. ESTADÍSTICAS.** Tanto la Fundación como las entidades administradoras de riesgos Laborales (ARL) deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.

**ARTÍCULO 90. PRIMEROS AUXILIOS:** En caso de accidente de trabajo, el jefe de la dependencia, o el responsable de seguridad y salud en el trabajo (SST), ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios adecuados, el traslado al centro médico más cercano, y tomar todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente. Denunciando el mismo en los términos establecidos al Decreto 1295 de 1994 ante

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

la E.P.S. y la A.R.L. que igualmente se sujetarán a las Leyes 776 de 2002, 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015, Resolución 1111 de 2017 y demás normas vigentes que las adicionen o modifiquen.

**ARTÍCULO 91. REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA** y los trabajadores se someterán a su Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, al Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, la Política de prevención de consumo de alcohol, tabaco y spa y a las Normas establecidas en el reglamento de seguridad, de acuerdo con lo establecido en los artículos 349, 350 y 351 Del Código Sustantivo del trabajo.

De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, Ley 776 de 2002, Ley 1562 de 2012 y Decreto 1072 de 2015, Resolución 1111 de 2017, legislación vigente sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, (SST) de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales, pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias del Decreto antes mencionado.

**ARTICULO 92. POLÍTICA DE ALCOHOL Y DROGAS:** El trabajador que llegue al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de sustancias psicoactivas o alucinógenas o que sea sorprendido consumiendo alguna de estas sustancias dentro de las instalaciones de **FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA** o durante la realización de las actividades, no se le permitirá laborar ni estar en las instalaciones de la Fundación. Las sanciones serán determinadas con base en lo establecido en el procedimiento respectivo, en la escala de faltas y sanciones disciplinarias del presente Reglamento Interno de Trabajo.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Si durante la investigación de un accidente o incidente se comprueba por medio de exámenes médicos que el trabajador involucrado o responsable del accidente se encontraba bajo los efectos de alcohol o sustancias psicoactivas o alucinógenas, se considerará **FALTA GRAVE** y se seguirá el proceso disciplinario establecido en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

**PARAGRAFO SEGUNDO.** El hecho de que un trabajador se niegue a realizarse un examen de alcoholemia, puede ser un indicio del estado de embriaguez, No requiere prueba solemne. El presentarse al trabajo en estado de embriaguez puede constituir justa causa de despido si se considera grave o si ha sido estipulada como tal, en convención colectiva, pacto colectivo, contrato de trabajo o reglamento interno de trabajo. El empleador puede tener dispositivos que le permitan medir el grado de ebriedad en que se presentan los trabajadores, lo que constituye una carga legítima no invasiva de derechos fundamentales. La gravedad de la conducta y la proporcionalidad de la decisión de despido por presentarse en estado de embriaguez deben ser examinadas en cada caso en particular, atendiendo factores como la labor, el contexto y las demás condiciones medioambientales en las que se desarrolla la actividad. La prohibición de presentarse en estado de embriaguez tiene como finalidad la prestación del servicio en óptimas condiciones y la prevención de riesgos para su salud.

**ARTICULO 93.** El trabajador y demás personal sin importar su forma de vinculación deberá tener en cuenta los siguientes aspectos para la prevención de riesgos laborales, además de los establecidos en las políticas de la

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO****Versión 1: 14 noviembre 2025**

Fundación y en las normas de riesgos laborales:

1. El trabajador deberá someterse a los exámenes médicos ocupacionales que prescriba la Fundación en los períodos previamente fijados.
2. El trabajador deberá someterse a las prescripciones y tratamientos preventivos determinados por la Fundación. En caso de enfermedad se atenderá fielmente las instrucciones y tratamientos del médico ocupacional profesional correspondiente.
3. Al ingresar a su puesto de trabajo, el trabajador deberá verificar los siguientes aspectos: equipos y enseres, mobiliario, bienes u otros elementos, e informar al responsable de La Dirección de Área y/o Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) cualquier hecho o circunstancia que se considere peligrosa.
4. No distraerse ni distraer la atención de otros compañeros, en forma tal que los exponga a riesgos o accidentes de trabajo.
5. Respetar los avisos de seguridad y rótulos que señalen lugares peligrosos y no cambiarlos de ubicación sin la autorización expresa del responsable de La Dirección de Área y/o Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
6. Dar aviso oportuno en el evento en que se produzca o se propague fuego u otra circunstancia peligrosa, y de ser el caso, solicitar auxilio inmediato dando las señales de alarma y prestando su colaboración para neutralizar cualquier siniestro.
7. Dar fiel cumplimiento a la Ley que prohíbe fumar en lugares prohibidos, públicos o cerrados. (Ley 1335 de 2009 o norma posterior vigente).

8. Desconectar, proteger y/o guardar equipos o elementos de trabajo al concluir las labores o actividades.
9. Acatar y cumplir cabalmente con la norma del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, que imparte la Fundación y la ARL respectiva.
10. Procurar el cuidado integral de su salud y la de los compañeros de trabajo.
11. Cumplir con los programas de prevención que ordene la Fundación en desarrollo del respectivo Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
12. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud en cualquier momento de la ejecución del contrato de trabajo.
13. Informar oportunamente a la Fundación acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
14. Participar en la prevención de los riesgos laborales cumpliendo con las normas, reglamentos e instrucciones del programa de seguridad y salud en el trabajo.
15. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Fundación.
16. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Fundación.

**ARTICULO 94. OBLIGACIONES RELACIONADAS CON LA PREVENCION DE CONTAGIO DE ENFERMEDADES OCASIONADAS POR VIRUS Y BACTERIAS.** Los trabajadores tendrán las siguientes obligaciones a fin de cuidar su salud y la de sus compañeros de trabajo:

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

- Acatar de manera íntegra y estricta los protocolos establecidos por la Fundación, por el Gobierno Nacional, las autoridades locales, la EPS y la ARL y que le han sido dados a conocer por el empleador en su totalidad mediante material informativo físico y charlas o capacitaciones, respecto a las medidas de bioseguridad que se deban poner en práctica en el lugar de trabajo para evitar el contagio de cualquier virus o bacteria.
- Asistir puntualmente a las capacitaciones programadas por la Fundación y relacionadas con la prevención del contagio de virus y bacterias.
- Utilizar de manera permanente los elementos de protección personal suministrados por la Fundación para la prevención del contagio de virus y bacterias.
- Informar al empleador, de manera inmediata, sobre cualquier situación que ponga en peligro su salud o la de otros trabajadores de la Fundación, bien sea, por incumplimiento de cualquier compañero de las medidas de bioseguridad implementadas, o porque tenga conocimiento acerca de compañeros o familiares que sean portadores confirmados de cualquier virus o bacteria.
- Informar oportunamente al empleador sobre síntomas que tenga de enfermedades respiratorias ocasionadas por virus o bacterias.
- En el evento de tener personal a cargo, debe velar y supervisar de manera permanente y eficiente, porque el mismo cumpla con las medidas de bioseguridad implementadas por la Fundación y deberá notificar a la Fundación oportunamente las novedades relacionadas con incumplimientos de dichos protocolos e

igualmente sobre información a la que tenga acceso sobre su personal a cargo y que pueda representar un factor de riesgo para el resto del personal o para contratistas o clientes de la Fundación.

**CAPITULO XIV  
PRESCRIPCIONES DE ORDEN**

**ARTÍCULO 95.** Los trabajadores que tengan a su cargo personal subalterno deberán velar por el cumplimiento de los deberes de éstos, su conocimiento del puesto y su disciplina, y deberán rendir informes de su actividad en forma periódica y, además en forma extraordinaria, cuando las circunstancias lo ameriten.

**ARTÍCULO 96. DEBERES DE LOS TRABAJADORES** Para preservar la dignidad humana en el trabajo y para que éste sea eficaz, organizado y productivo, se hace imperioso que exista entre la Fundación y los trabajadores un ambiente de diálogo sincero, compañerismo, mutua confianza, ánimo de colaboración, factores éstos que constituyen el principio jurídico de la buena fe en el contrato de trabajo.

En cumplimiento de estos preceptos, los trabajadores de la Fundación además de las obligaciones establecidas en el artículo 58 del código Sustantivo del trabajo, tienen como deberes generales los siguientes:

1. Respeto y subordinación para con sus superiores.
2. Respeto para con sus compañeros de trabajo, quedando prohibido los tratos vulgares, los apodos y las comunicaciones no oficiales ya que pueden generar violencia intralaboral y mala imagen de la Fundación.
3. Procurar completa armonía e inteligencia con sus superiores y con sus compañeros de trabajo, en las relaciones personales y

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

en la ejecución de las labores de la Fundación, quedando prohibidas las riñas y bromas en el trabajo porque se atenta contra la seguridad de las personas.

- 4.** Guardar buena conducta en todo sentido y prestar espíritu de especial colaboración en el orden moral y disciplina general de FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA
- 5.** Ejecutar los trabajos que se les confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible, velando por el buen estado del orden y aseo de su puesto de trabajo y cuidar de los equipos y demás elementos que le hayan sido asignados para la realización de su trabajo, acogiendo las normas de seguridad física.
- 6.** Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar, por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- 7.** Ser verídico en todo caso, cumplir con la obligación de informar cualquier situación de riesgo, daño o perjuicio para el empleador o sus compañeros de trabajo, que observe.
- 8.** Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden, la conducta en general, en su verdadera intención que es la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Fundación en general.
- 9.** Observar rigurosamente las medidas de seguridad dadas por seguridad y salud en el trabajo, comité paritario y la correspondiente administradora de riesgos laborales, y precauciones que le indique su respectivo jefe, para el manejo de maquinaria, equipos e instrumentos de trabajo, y las instrucciones que le sean dadas en materia de prevención de accidentes para sus labores mediante charlas, boletines, afiches, avisos circulares, o cualquier otro medio escrito, no se acepta el desconocimiento de la

misma como disculpa para su incumplimiento.

- 10.** Mantener el puesto de trabajo organizado y aseado. Mantener los implementos de trabajo en los sitios asignados.
- 11.** Comunicar a sus superiores sus ideas e iniciativas que tiendan a mejorar la eficiencia, calidad y seguridad en el trabajo y que mejoren el bienestar general en la Fundación.
- 12.** Mantener buenas relaciones y respetar a los clientes, proveedores o contratistas de la Fundación y a sus trabajadores.
- 13.** Permanecer durante la jornada de trabajo en lugar o sitio donde debe desempeñar su oficio, no pudiendo, por consiguiente, salvo orden superior o por requerirlo el servicio, pasar a otras dependencias de la Fundación o ausentarse de su puesto.
- 14.** Ningún trabajador será admitido a laborar bajo el efecto del alcohol, drogas o sustancias alucinógenas o enervantes, tampoco será permitido el uso de drogas no prescritas por orden médica.
- 15.** Todo trabajador deberá usar en forma permanente y adecuada durante la jornada laboral los elementos de seguridad, la ropa de trabajo y demás equipos de protección personal que **FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA** le suministre.
- 16.** Todo el personal está en la obligación de participar activamente en los programas de capacitación que **FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA** programe como parte de las campañas de seguridad y prevención de riesgos, prestando la mayor seriedad, atención e interés en la aplicación práctica de los temas tratados, de lo cual se llevará un control de asistencia.
- 17.** Desempeñar el cargo de acuerdo con las funciones señaladas en la descripción del oficio, así como las que sean conexas o complementarias de la labor principal, todo de acuerdo con los parámetros de calidad y

## FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA

NIT 901701327-1

### REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión 1: 14 noviembre 2025

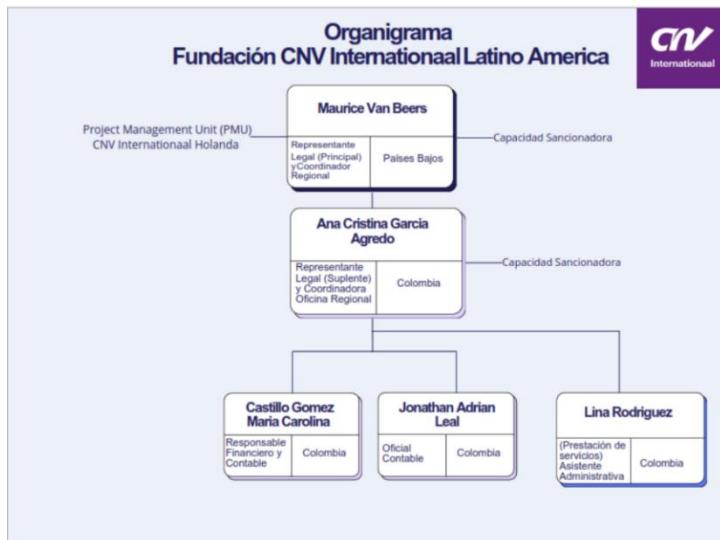
eficiencia establecidos en FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA

18. Asistir puntualmente al sitio de trabajo, según el horario establecido, así como a las actividades laborales convocadas por el empleador.
19. Cumplir con las buenas prácticas y protocolos implementados por la Fundación.
20. Informar ante el superior, de acuerdo con el orden jerárquico establecido, la comisión de hechos irregulares, fraudulentos o Contrarios a los principios y políticas de la Fundación o a las normas legales, por parte de o con la participación de trabajadores de la Fundación o terceros.

### CAPÍTULO XV ORDEN JERÁRQUICO

**ARTÍCULO 97.** El orden jerárquico de la organización es el establecido en el organigrama interno de **FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA** que en todo caso hará parte integral del presente reglamento.

**ARTÍCULO 98.** Para efectos de autoridad y ordenamiento de la Fundación, la jerarquía será ejercida de acuerdo al Organigrama de la Fundación:



**PARÁGRAFO PRIMERO.** Tienen autoridad y facultad para impartir órdenes e imponer sanciones en la Fundación el Coordinador Regional y la Coordinadora de la Oficina Regional, y aquellas personas a quienes se les delega tales atribuciones.

### CAPITULO XVI LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

**ARTÍCULO 99. ARTÍCULO 69.** Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres 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. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas 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 100.** Los menores no podrán ser trabajadores en los trabajos que a continuación se enumeran, entre otros, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

- Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
- Trabajos a temperaturas anormales o ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

- d) Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
- e) Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
- f) Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- g) Trabajos submarinos.
- h) Trabajos en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
- i) Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
- j) Trabajos de pañoleros o fogoneros, o en los buques de transporte marítimo.
- k) Trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
- l) Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
- m) Trabajos en altos hornos, hornos de fundición de metales, fábricas de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
- n) Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
- o) Trabajos relacionados con cambios de correa de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
- p) Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras y otras máquinas particularmente peligrosas.
- q) Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajos de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajos en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
- r) Trabajos de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
- s) Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
- t) Trabajos en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
- u) Trabajos en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
- v) Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
- w) Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14) que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de 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 trabajadores en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social, pueden ser desempeñados sin

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

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.

Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les 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. (Artículo 117 – Ley 1098 de noviembre 8 de 2006- Código de la infancia y la adolescencia-Resolución 4448 de diciembre 2 de y Resolución 1677 de mayo 16 de 2008).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, 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 o moral (artículo 243 del decreto 2737 de 1989).

**ARTÍCULO 101.** La duración máxima de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las siguientes reglas:

- a) Los adolescentes mayores de quince y menores de diecisiete años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana y hasta las seis de la tarde.

- b) Los adolescentes mayores de diecisiete años, solo podrán trabajar en jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana y hasta las ocho de la noche.

**ARTÍCULO 102** El menor trabajador tendrá derecho al salario, prestaciones sociales y demás garantías que la ley concede a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años.

**ARTÍCULO 103.** En ningún caso la seguridad social y las demás garantías otorgadas a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años, podrán ser disminuidas cuando se trate de trabajadores menores de edad.

**ARTÍCULO 104.** Las normas laborales sustantivas y de procedimiento que rigen las relaciones laborales para adultos, se aplicarán al trabajo del menor en cuanto no sean contrarias a las señaladas en la Ley 1098 del 8 de noviembre de 2006 (Código de la infancia y la adolescencia).

La Fundación se somete a lo estipulado por la Ley 1098 del 8 de noviembre de 2006 (Código de la infancia y la adolescencia) y todas las demás normas que lo modifiquen, reformen o adicionen.

**PARAGRAFO.** Bajo ninguna circunstancia, se podrá exigir a la persona en estado de embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.

**CAPÍTULO XVII**  
**OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES**

**ARTÍCULO 105. EJECUCIÓN DE BUENA FE.** El contrato de trabajo, como todos los contratos, deben ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella.

**ARTÍCULO 106. OBLIGACIONES DE LAS PARTES EN GENERAL.** De modo general, incumbe a los representantes de **FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA** obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a éstos, obligaciones de obediencia y fidelidad para con **EL EMPLEADOR**.

**ARTÍCULO 107. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR.** Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto en todo

establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.

4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias o permisos obligatorios necesarios para los fines y en los términos indicados en este Reglamento Interno de Trabajo.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días 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.
8. 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. Si el trabajadorprefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

- residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
  10. Conceder a las empleadas que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
  11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
  12. Afiliar a todos sus trabajadores al sistema general de seguridad social.
  13. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de estas.
  14. Suministrar a los trabajadores que devenguen menos de 2 smlmv y lleven 3 meses vinculados dotación de ropa consistente en un par de zapatos y un vestido de labor cada cuatro (4) meses.
  15. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera.

16. Adoptar Política de Desconexión Laboral, conforme lo disponga la Ley.
17. Dar cumplimiento a las obligaciones específicas estipuladas por la ley para aplicar la habilitación de trabajo en casa.
18. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
19. Garantizar el cumplimiento y seguimiento a los tratamientos ordenados por el médico.
20. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2º de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen.
21. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad, de conformidad con la aplicación de la Ley 2466 de 2025, resoluciones y decretos que regulen dicha implementación.

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

22. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la Fundación a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar, cuando la trabajadora acredite tal condición ya sea mediante vinculación a proceso judicial o denuncia ante la Fiscalía general de la nación.

23. Implementar medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo, de conformidad con la Ley 2466 de 2025 y otras resoluciones o decretos reglamentarios aplicables.

24. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2º de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen.

25. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas

Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad, de conformidad con la aplicación de la Ley 2466 de 2025, resoluciones y decretos que regulen dicha implementación.

26. Suministrar en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, al trabajador teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la Fundación.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Cuando la Fundación cumpla con las condiciones establecidas en la Ley 2173 de 2021, y sus normas reglamentarias, deberá adelantar jornadas de reestructuración ecológica mediante la siembra de árboles de especie nativa, con los cuales se busca recuperar y conservar los ecosistemas de forma diferenciada, de acuerdo con las condiciones ambientales y ecológicas del territorio, manejadas bajo el principio de sostenibilidad en el uso de los recursos naturales. Estas jornadas de restauración serán actividades internas propias de la Fundación, por lo que deberán realizarse en horarios laborales y deberán cumplir con los protocolos de Seguridad y Salud en el Trabajo y demás requisitos de ley.

**ARTÍCULO 108. SON OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR:**

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados en el contrato de trabajo.
2. Acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Fundación o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

3. Cumplir con suma diligencia y cuidado las órdenes e instrucciones impuestas para el desarrollo de sus actividades diarias.
4. Ejecutar el Contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de la Fundación toda su atención y capacidad normal de trabajo.
5. No prestar servicios, relacionados o no con sus actividades, en forma independiente de las funciones de la Fundación, sirviéndose de los equipos, útiles; información y/o elementos suministrados por ésta para obtener con ello un lucro personal.
6. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Fundación, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
7. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
8. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
9. Comunicar oportunamente a la Fundación las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
10. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Fundación.
11. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la EPS y/o ARL al cual se encuentra afiliada la Fundación o por las autoridades del ramo según sea el caso y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
12. Registrar en las oficinas de la Fundación su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST., art. 58).
13. Atender en forma oportuna, respetuosa, cortés y eficiente a los clientes o usuarios de la Fundación.
14. Efectuar entrega formal y completa del puesto con mínimo dos (2) semanas de antelación a la fecha de terminación del contrato, en los casos donde se haya notificado su no renovación o en los que opere por notificación de terminación unilateral por parte del EMPLEADOR o TRABAJADOR.
15. Utilizar en forma adecuada, racional y sensata los elementos, herramientas o equipos de trabajo y demás recursos que la Fundación ponga a su disposición para el cumplimiento de las labores y que salvaguarden su integridad y salud.
16. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
17. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
18. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

- trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST.
19. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
20. Participar de manera activa en los comités de seguridad y salud en el trabajo de la Fundación (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comité de Convivencia Laboral, Comité de Investigaciones de Incidentes, Accidentes y Enfermedades Laborales).
21. Cumplir con el programa de acompañamiento a trabajadores en condición de discapacidad.
22. Cumplir con las funciones de discapacidad socializadas por el empleador.
23. Cumplir con la reubicación laboral de acuerdo a los lineamientos legales.
24. Asistir con puntualidad al trabajo, según el horario asignado y debidamente preparado para iniciar su labor diaria.
25. Someterse a todas las medidas de control que establezca la Fundación a fin de obtener la puntual asistencia general.
26. Presentarse en las instalaciones de la Fundación en completo estado de sobriedad y sin haber consumido sustancias psicoactivas o enervantes.
27. Guardar completa reserva sobre la naturaleza del proceso técnico o procesos especializados, así como de las operaciones y negocios en que por motivo de sus labores participe directa o indirectamente.
28. Suministrar inmediatamente y ajustándose a la verdad, las informaciones y datos que tengan relación con el trabajo desempeñado.
29. Observar y cumplir con suma diligencia y cuidado las órdenes e instrucciones sobre el manejo de máquinas, elementos, equipos de trabajo y materias primas a fin de evitar accidentes, daños y pérdidas de cualquier índole para la Fundación.
30. Cumplir con suma diligencia y cuidado las órdenes e instrucciones impuestas para el desarrollo de sus actividades diarias.
31. Reportar al jefe inmediato superior cualquier error, daño, falla o accidente que ocurra a maquinaria, proceso, instalaciones, materiales o personas.
32. Responder oportuna y debidamente, llamadas telefónicas o mensajes electrónicos de la Fundación.
33. Reportar e informar en forma amplia e inmediata al Gerente del Departamento respectivo o superiores inmediatos de cualquier acto o incidente del cual tenga conocimiento, ya sea que afecte o no a la Fundación o al personal.
34. Cumplir con las normas y procedimientos establecidos por la Fundación para el control del horario de entrada y salida.
35. Cumplir estrictamente la jornada de trabajo de acuerdo a los horarios señalados por la Fundación y de

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

- conformidad con la naturaleza de sus funciones.
36. Cumplir estrictamente lo establecido o que establezca la Fundación para la solicitud de los permisos y para la presentación de documentos de comprobación de enfermedades, ausencias, licencias (ver política de licencias) y novedades semejantes.
37. Prestar la colaboración necesaria para la ejecución de los trabajos que se requiera con carácter de urgencia, siempre que se respete por parte de la Fundación lo relacionado con la prestación de servicios en horas extras, trabajo suplementario y en días festivos, previa autorización del Ministerio.
38. Ser puntuales al asistir a los compromisos relacionados con el cargo y en los horarios establecidos.
39. Ejecutar el Contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de la Fundación toda su atención y capacidad normal de trabajo.
40. Ejecutar los trabajos con intensidad, cuidado y esmero apropiados para el puesto.
41. Asistir con puntualidad y provecho a todas las reuniones, congresos o cursos especiales de capacitación, entrenamiento, perfeccionamiento, organizados y/o indicados por la Fundación dentro o fuera de su recinto.
42. Mantener aseados y en orden maquinarias, herramientas y demás enseres de trabajo, así como el lugar donde desempeña sus labores.
43. Ser prudente en el lenguaje y en la manera de comportarse durante el ejercicio de las funciones o actividades laborales.
44. Mantener una adecuada presentación personal, sencillez y pulcritud durante la jornada laboral. Hacer buen uso de servicios sanitarios y baños, manteniéndolos limpios y cooperando con su conservación.
45. Desempeñar el puesto para el que fue contratado, pero si por necesidad del trabajo fuera necesario desempeñar otros trabajos similares, análogos o conexos estará obligado a hacerlo cuando así se le ordene.
46. Aceptar su traslado a otro cargo dentro de la Fundación, siempre que no sufra desmejoramiento en su salario y jerarquía.
47. Cumplir las medidas de seguridad que se determinen, absteniéndose de ejecutar actos que puedan poner en riesgo su propia integridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, así como la de los bienes de la Fundación; así mismo reportar los actos o condiciones inseguras que evidencia al área de Seguridad y Salud en el Trabajo.
48. Informar cualquier lesión sufrida en la ejecución de actividades laborales, deportivas, recreativas u otras autorizadas por la Fundación de manera inmediata a su superior inmediato, éste a su vez deberá reportarlo de manera escrita al área de Seguridad y Salud en el Trabajo en un periodo no superior a 24 horas y seguir los procedimientos que se tengan establecidos en materia de accidentes laborales. Atender las

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO****Versión 1: 14 noviembre 2025**

- instrucciones, restricciones y recomendaciones médicas, de higiene y de seguridad industrial que se le indique por medio de cartas, avisos, circulares, correos electrónicos; entre otros medios escritos de comunicación.
49. Utilizar durante todas las labores y dentro de las diferentes áreas de trabajo que lo requieran; los elementos y equipos de protección personal suministrados por la Fundación de manera adecuada y en buen estado; así mismo se prohíbe la sustitución o modificación de los mismos sin autorización previa dada por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo.
50. Utilizar durante toda la jornada laboral la dotación suministrada por la Fundación de manera adecuada y en buen estado; así mismo se prohíbe la sustitución o modificación de la misma sin autorización previa de la Fundación
51. Observar y cumplir cuidadosamente las disposiciones de tránsito, manejo defensivo y seguridad vial, cuando la Fundación le confíe el manejo de sus vehículos.
52. Cumplir con las normas y procedimientos establecidos por la Fundación en términos de seguridad.
53. Cumplir las políticas, manuales, estatutos, reglamentos, directrices, programas, códigos, circulares, procedimientos, normativas existentes en la Fundación y en general cualquier instrucción que imparta el empleador.
54. 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 los estatutos de la Fundación, manuales de funciones, descripción de oficios, Convención Colectiva, Pacto Colectivo, Laudo arbitral, informes, cartas y circulares.
55. Realizar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos, siguiendo los procedimientos, planes, instructivos y manuales generales o particulares, propios de las labores o funciones desarrolladas o contratadas y notificados o entregados por el empleador.
56. Avisar al empleador en forma inmediata, salvo fuerza mayor o caso fortuito, de las causas justificadas que le impidan asistir a su trabajo. Si es por incapacidad médica, solamente se acepta la incapacidad emitida por el médico de la Entidad promotora de Salud "EPS" a la cual se encuentre afiliado.
57. Prestar los primeros auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo eminentes, peligren las personas, los intereses o bienes del empleador o de sus compañeros de trabajo, esta es una obligación humanitaria cuya justificación brota de su propia denominación.
58. Participar en la formación y funcionamiento de las comisiones u organismos, que de acuerdo con la Ley del trabajo y de seguridad social Integral deban integrarse.
59. Dar aviso al empleador de las enfermedades contagiosas que padezca, tan pronto tenga conocimiento de ellas el trabajador. Esta obligación persigue evitar epidemias en los centros de trabajo que perjudiquen al empleador,

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO****Versión 1: 14 noviembre 2025**

- demás compañeros de trabajo y clientes.
60. Cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo, seguridad ocupacional que le sean aplicables, para evitar accidentes o enfermedades profesionales.
61. Observar buenas costumbres, durante el trabajo, esta obligación es de carácter moral y social e impone la obligación de no cometer actos inmorales dentro del centro de trabajo.
62. Someterse a los reconocimientos médicos, para comprobar que no padece alguna incapacidad o enfermedad de trabajo contagiosa o incurable, todo ello con el fin de preservar la salud del mismo trabajador.
63. Someterse a las medidas de control de seguridad, que imparte el empleador, para evitar la pérdida o sustracción de bienes de su propiedad.
64. Asistir a los eventos de capacitación y/o adiestramiento, programado por el empleador, cuando estos tengan el carácter de obligatorio y estén dentro de la jornada laboral.
65. Permanecer en el lugar de trabajo hasta cuando se cumpla la jornada laboral acordada convencional o legalmente, en todos los casos deberá solicitar permiso escrito de su jefe inmediato para ausentarse.
66. Comunicar inmediatamente, salvo caso o fortuito o fuerza mayor, cualquier accidente de trabajo o Enfermedad laboral, sufrido durante el trabajo o por causa de este.
67. Denunciar ante las autoridades competentes, toda perdida de documentos, herramientas, maquinas, implementos o útiles de trabajo que se presenten de los cuales tenga conocimiento, siempre que estén a cargo del trabajador.
68. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las normas y reglamentos para prevenir accidentes y enfermedades.
69. Utilizar en las labores contratadas, los elementos de protección laboral que le suministre el empleador, para evitar accidentes o enfermedades profesionales.
70. Portar en lugar visible, la credencial de identificación que el empleador le suministrará.
71. Realizar los procedimientos de conteos e inventarios para el debido control de los bienes a su cargo, esta obligación es esencial y especial para todos los trabajadores.
72. Realizar trabajos bajo cubierta durante el tiempo de lluvia y/o compensar con trabajo posterior el tiempo perdido por la lluvia, cuando esta implique la suspensión del trabajo.
73. Cumplir y aplicar las prescripciones de orden y consignas generales de la Fundación.
74. Informar inmediatamente a la gerencia, Gestión Humana o Administración, cuando quiera se presenten visitas que hagan las entidades de vigilancia, inspección y control y que el trabajador deba atender para direccionar dentro de la Fundación.

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

75. Abstenerse de hacer cualquier clase de propaganda política, religiosa o comercial, sea cual fuere el medio que se utilice dentro de las instalaciones de la Fundación.
76. Demorarse únicamente el tiempo prudente y normal o necesario en los comedores (refrescos, almuerzos, comidas), vestidores, retretes y baños, o notificar a su jefe inmediato la necesidad o justa causa de su demora.
77. Atender proactivamente las diferentes tareas que se encuentren en cola para ser atendidas. En caso de quedar tareas pendientes, se deben documentar estas nuevas tareas para posterior atención
78. Brindar una atención oportuna y efectiva.
79. Suministrar inmediatamente y ajustándose a la verdad, las informaciones y datos que tengan relación con el trabajo desempeñado.
80. Reembolsar los anticipos y viáticos y en caso de no tener los soportes, autorizar el descuento de su salario de los mismos.
81. Usar los dineros de la Fundación para los fines pertinentes, nunca para beneficio propio o de terceros, aun con la intención de reintegrarlos con dineros de su propio patrimonio.
82. Abstenerse de hacer efectivos cheques recibidos para o a nombre del empleador en provecho propio o de terceros.
83. Sujetarse a los apuntes o métodos permitidos por la Fundación, para controlar el cuadre de caja, cuentas,

inventarios, pagos y demás, cumplir cabalmente con los procedimientos establecidos para estos fines.

84. Ser correcto y justo en efectuar las devueltas de dinero a los usuarios o clientes en forma, estos es no dar más o menos dinero del que corresponde al cliente o usuario.
85. Abstenerse de recibir obsequios, dadivas, propinas, regalos, dinero y/o similares, por parte de los clientes y/o proveedores de la Fundación por realizar la actividad propia del servicio para el cual ha sido contratado, salvo que medie autorización expresa del jefe o superior inmediato.
86. Abstenerse de prestar dinero, en cualquier modalidad, a los compañeros de trabajo y otras personas vinculadas con la Fundación.
87. Abstenerse de realizar compras, atender cobradores, vendedores externos o hacer negocios personales dentro del horario de trabajo.
88. Abstenerse de solicitar préstamos o ayudas económicas o de cualquier índole a los terceros que establezcan relaciones con la Fundación.
89. Cumplir a cabalidad y de forma eficiente con todos los indicadores técnicos determinados por la Fundación para una correcta prestación del servicio.
90. Presentar ante el empleador, o las personas autorizadas, las denuncias respecto de actos de corrupción de los cuales tenga conocimiento en el ejercicio de su cargo.

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO****Versión 1: 14 noviembre 2025**

91. Abstenerse de hacer cualquier clase de propaganda política, religiosa o comercial, sea cual fuere el medio que se utilice dentro de las instalaciones de la Fundación.
92. Garantizar la integridad de los equipos informáticos y de la información que estos contienen.
93. Registrar en las oficinas de la Fundación su domicilio, dirección y teléfono. Igualmente dar aviso oportuno de los cambios de su estado civil, nombre del cónyuge o compañera permanente, hijos, edades, dirección, etc., y toda aquella información personal que la Fundación requiera mantener actualizada y cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).
94. Avisar oportunamente a la Fundación cuando por cualquier causa no pueda presentarse al trabajo, incluso en caso de incapacidad para trabajar expedida por la EPS. donde se encuentre afiliado, estipular lo del aviso, según lo permitan las circunstancias.
95. Asistir puntualmente a las reuniones generales o de grupo organizadas por la Fundación dentro de los horarios de trabajo.
96. Usar completo el uniforme o vestido adecuado, de acuerdo con su oficio y portar en lugar visible el documento de identificación como trabajador de la Fundación.
97. Utilizar los equipos de protección personal que la Fundación suministra de acuerdo con los factores de riesgo.
98. Participar en los programas preventivos, capacitación, entrenamiento, de

seguridad y salud en el trabajo o similar que programe la Fundación dentro de los horarios correspondientes.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Los trabajadores remotos, los teletrabajadores y los trabajadores que se encuentren con habilitación de trabajo en casa, deberán cumplir además de las obligaciones generales anteriores, las siguientes:

- a) Procurar el cuidado integral de salud, así como suministrarle al empleador información clara, veraz y completa sobre cualquier cambio de su estado de salud que afecte o pueda afectar su propia capacidad para trabajar.
- b) Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por la Fundación, el comité paritario de salud ocupacional o el vigía ocupacional correspondiente.
- c) Reportar accidentes de trabajo, incidentes, e incapacidades, y en general cumplir con todas las obligaciones establecidas en el artículo 22 del Decreto 1295 de 1994 y atender las recomendaciones del empleador y la Administradora de Riesgos Laborales.
- d) Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo de la Fundación.
- e) Utilizar los elementos de protección personal y participar en los programas de actividades de promoción y prevención.
- f) Atender las instrucciones respecto de seguridad informática, efectuadas por el empleador.

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

- g) Suministrar al empleador de manera previa, con no menos de cinco (5) días de antelación, los cambios de domicilio que tenga contemplados hacer, de manera expresa, clara, veras y completa. Así mismo, proporcionar la nueva dirección de su domicilio y mantener el sitio acordado para ejecutar la labor contratada.
- h) Durante la jornada de trabajo o ejecución de trabajo, garantizar el acceso y conexión a internet.
- i) Realizar las funciones y/o actividades dentro del término y bajo las condiciones establecidas por el empleador.
- j) Autorizar el ingreso del personal de SST previa notificación del empleador, al domicilio o lugar de ejecución del trabajo remoto o Teletrabajo.
- k) Realizar las visitas a las instalaciones de la Fundación, en el horario y fecha solicitado por el empleador.
- l) Para los trabajadores con habilitación de trabajo en casa, retornar al trabajo ordinario en la jornada y fecha indicada por el empleador.

**ARTÍCULO 109. OBLIGACIONES DE LOS APRENDICES.** Además de las obligaciones que la ley laboral establece para todo empleado el trabajador aprendiz tiene las siguientes:

- A) Concurrir asidua y puntualmente tanto a los cursos como su trabajo comportándose con diligencia y aplicación y sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes y

reglamentos tanto del SENA como de la Fundación.

- B) Procurar el mayor rendimiento en sus estudios.

**ARTÍCULO 110. PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA FUNDACIÓN.** Se prohíbe a la Fundación:

- 1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa de éstos para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes casos:
  - a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113,150,151,152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo;
  - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en forma y en los casos en que la ley los autorice.
  - c. El Banco Popular, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.
  - d. En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la Fundación puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 del Código Sustantivo de Trabajo.

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Fundación.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de sus derechos de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer, autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo 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 Fundaciones a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la Fundación. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la Fundación. Así mismo, cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido

colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

10. 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.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST., art. 59).
12. Ejecutar cualquier acto discriminatorio a las mujeres y personas con identidades de género diversas con acciones directas y omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.
13. Ejecutar cualquier acción discriminatoria a personas trabajadoras víctimas de

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.

14. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.
15. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.
16. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental.

**ARTÍCULO 111. PROHIBICIONES ESPECIALES A LOS TRABAJADORES.** Se prohíbe a los trabajadores lo siguiente:

1. Incumplir, violar, no ejecutar o ejecutar indebidamente las instrucciones laborales que de manera particular se le imparten para el desempeño de sus funciones, el contrato laboral y sus cláusulas adicionales u otros "sí" suscritos, las normas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y demás procedimientos y obligaciones especiales inherentes al cargo desempeñado que se imparten al trabajador.
2. Sustraer de la Fundación los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la Fundación, y cualquier otro bien que sea de propiedad del empleador, sus socios o accionistas, del representante legal, de sus proveedores, de sus clientes o de cualquier persona, que se

encuentren bajo la guarda o cuidado del empleador, sin previa autorización.

3. Expresamente se prohíbe a los trabajadores que dispongan de la mercancía y los elementos propios de la organización en aquellos eventos que contraríen a los procedimientos establecidos; se resalta de manera especial la prohibición de buscar beneficios personales de cualquier índole o en beneficio de terceros ya que lo anterior representa un acto de corrupción y/o un conflicto de intereses, salvo que haya autorización escrita del empleador. De manera especial se hace mención a las políticas comerciales que benefician a los clientes.
4. Distraer, apropiarse o aprovecharse, aun temporalmente, en forma ilícita, con abuso de confianza o valiéndose de condiciones de inferioridad o indefensión, oculta o clandestina, de dineros valores u otros bienes que por razón del ejercicio de su cargo tenga que manejar, lleguen a sus manos, o sean elementos de trabajo, y/o cometer actos de corrupción, o actuar de mala fe, en contra del empleador, sus clientes o sus compañeros de trabajo.
5. Presentarse al sitio trabajo en estado de embriaguez o con reciente posterioridad o guayabo, o bajo la reciente influencia de narcóticos o de drogas enervantes, o con reciente posterioridad a haber ingerido cualquiera de las anteriores sustancias, las cuales han sido nombradas de manera enunciativa, así como fumar dentro de las instalaciones de la Fundación.

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

6. Ingresar y mantener armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los vigilantes.
7. Ingresar o salir sin autorización de las instalaciones de la Fundación por fuera del horario asignado.
8. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Fundación, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
9. No comunicar al empleador de forma oportuna las inasistencias o faltas al trabajo, capacitaciones, reuniones, actividades programadas por el empleador, entre otras.
10. No justificar y soportar de forma oportuna y con justas causas las faltas al trabajo o las llegadas de forma tardía.
11. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
12. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
13. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
14. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Fundación en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art. 60).
15. Incumplir, violar, no ejecutar o ejecutar indebidamente las instrucciones laborales que de manera particular se le imparten para el desempeño de sus funciones, el contrato laboral y sus cláusulas adicionales u otros "sí" suscritos, las normas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y demás procedimientos y obligaciones especiales inherentes al cargo desempeñado que se imparten al trabajador.
16. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o que amenace o perjudique las máquinas, elementos, edificios, talleres o salas de trabajo, tales como fumar donde ello tuviere prohibido, introducir sustancias o elementos peligrosos a los locales de la Fundación, conducir a excesiva velocidad de la misma, no utilizar los elementos que ésta suministre para la realización de trabajos peligrosos y contravenir cualquier otra regla o seguridad o prudencia.
17. Destinar el tiempo comprendido dentro de la jornada laboral a la realización de actos, funciones u ocupaciones diferentes y ajenas al cargo y/o el objeto de la Fundación, sin permiso del jefe inmediato o el superior jerárquico a cargo.
18. Distraer su actividad durante las horas de trabajo con juegos, en burlas o lecturas extrañas o escuchando música o radio o cualquier otra forma, que tiendan a disminuir su eficiencia, concentración o pueden atentar contra

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO****Versión 1: 14 noviembre 2025**

- su integridad o la de sus compañeros o la Fundación.
19. Utilizar redes sociales, chatear, enviar correos personales, mientras se encuentra laborando.
20. Dormir, recostarse o descansar en horario de la jornada laboral no destinado para tal fin, así como hacerlo en lugares no permitidos o habilitados para ello.
21. Fijar o quitar leyendas o afiches de los tableros o muros de la Fundación, sin permiso expreso de la misma.
22. Realizar reuniones en los locales e instalaciones de la Fundación, sin permiso.
23. Abstenerse de informar de manera oportuna, clara todas las situaciones que generen daño o afectación del patrimonio de la Fundación.
24. Regalar, vender o no usar las dotaciones de uniformes entregados por la Fundación
25. Retirarse de su trabajo durante las horas comprendidas en la jornada laboral, aún por breve tiempo, jefe inmediato o el superior jerárquico a cargo.
26. Retirarse del turno antes de que se presente el trabajador que lo suceda en sus labores.
27. Permanecer en los lugares de trabajo una vez terminada la jornada laboral cuando se haya surtido la sucesión del turno y/o cuando no sea expresa la orden y latente la necesidad de presencia del trabajador en las instalaciones de la Fundación por parte del superior jerárquico
28. Cambiar turnos sin autorización de la Fundación.
29. Hacer horas extras sin autorización de la Fundación.
30. Incitar al personal al desconocimiento de órdenes impartidas por los superiores de la Fundación.
31. Perseguir a sus compañeros de trabajo por asuntos políticos, sindicales o religiosos.
32. Retirar de los archivos o dar a conocer documentos tales como: Cartas, memorándum, etc. Sin autorización escrita de los superiores de la Fundación.
33. Esconder trabajo defectuoso o daños o no informar de él inmediatamente a sus superiores.
34. Rendir información, declaración o dictamen falsos que atenten contra los intereses de la Fundación o le causen trastornos en su actividad o contra la integridad o tranquilidad de sus compañeros de trabajo o sus superiores.
35. Pelear o intentar hacerlo o provocar riñas o discusiones, amenazar, intimidar, coaccionar o interferir a sus superiores o compañeros dentro y fuera del trabajo.
36. Usar un lenguaje irrespetuoso, indecente o apodos para con sus compañeros, superiores o subalternos, dentro o fuera de la Fundación.
37. Hacer circular propaganda o literatura de cualquier orden dentro de la

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

Fundación sin permiso de la misma.

38. Fijar o quitar leyendas o afiches de los tableros o muros de la Fundación, sin permiso expreso de la misma.
39. Realizar reuniones en los locales e instalaciones de la Fundación, sin permiso.
40. Abstenerse de informar de manera oportuna, clara todas las situaciones que generen daño o afectación del patrimonio de la Fundación.
41. Manejar vehículos de la Fundación sin estar previamente autorizado por ésta, para hacerlo.
42. No comunicar a los superiores en forma inmediata el accidente sufrido durante el trabajo, estando en capacidad de hacerlo.
43. Regalar, vender o no usar las dotaciones de uniformes y zapatos que le de la Fundación
44. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los equipos, elementos, edificios, talleres o salas de trabajo.
45. Cualquier clase de comportamiento escandaloso, dentro o fuera de las instalaciones, y que a juicio la Fundación, ponga en entredicho la moralidad de la Institución, su buen nombre, o que no corresponda a la delicadeza y pulcritud que deben caracterizar la actividad de la Fundación y la conducta de sus integrantes.

46. Tratar indebidamente o en forma descuidada o irrespetuosa a los clientes de la Fundación.
47. Haber presentado para la admisión en la Fundación o presentar después para cualquier efecto, documentos o papeles falsos, dolosos, incompletos, enmendados o no ceñidos a la estricta verdad.
48. Crear o alterar documentos para su beneficio personal.
49. Destruir, dañar, retirar de los archivos o dar a conocer en cualquier forma documentos o información de la Fundación, sin autorización expresa y escrita de la misma.
50. Retirar información de base magnética sin la autorización escrita por parte de la Gerencia.
51. Introducir en los computadores de la Fundación, medios magnéticos ajenos a la Fundación que pueden afectar de cualquier manera los informes o los equipos.
52. Suministrar a extraños sin autorización expresa, datos relacionados con la organización, producción o con cualquiera de los procedimientos y sistemas de la Fundación.
53. Realizar certificaciones laborales a colaboradores lo puede realizar sólo las personas autorizadas y deben ser validadas por la Gerencia.
54. Incumplir las políticas, manuales, estatutos, reglamentos, directrices, programas, códigos, circulares, procedimientos, normativas existentes

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

- en la Fundación y en general cualquier instrucción que imparta el empleador.
55. Recibir regalías, atenciones, prevendas o regalos de clientes o proveedores que comprometan los intereses de la Fundación.
56. Mantener con personas extrañas a la Fundación, intereses comerciales, financieros, técnicos o semejantes, tendientes a obtener un provecho ilícito de la misma.
57. Realizar ventas de carácter personal, de cualquier tipo en las instalaciones de la Fundación.
58. Vender, cambiar, permutar, prestar o negociar en cualquier forma objetos, servicios, etc. de propiedad de la Fundación y sin autorización de la misma.
59. Hacer préstamos de dinero entre colaboradores.
60. Descuidar el desarrollo de sus responsabilidades e incumplir órdenes e instrucciones de los superiores.
61. Incumplir las políticas y procedimientos de la Fundación.
62. Confiar a otro trabajador sin la expresa autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo. Suspender, abandonar su trabajo o salir a la calle en horas de labores sin autorización expresa. Salvo quienes ocupen cargos de Gerente, Director o Jefe.
63. Ocuparse en cosas distintas de sus labores durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior respectivo.
64. Utilizar redes sociales, chatear, enviar correos personales, mientras se encuentra laborando.
65. Hacer u ordenar diligencias personales a otro personal de la Fundación, en horas de trabajo, sin autorización escrita.
66. Originar riñas, discordias o discusiones con otros trabajadores de la Fundación, o tomar parte en tales actos dentro o fuera de la misma.
67. Interponer o hacer interponer medios de cualquier naturaleza para que el trabajo propio o el de otro u otros trabajadores, no salga en calidad y tiempos fijados para la Fundación.
68. Tener comportamientos amorosos dentro de las instalaciones de la Fundación.
69. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, las personas, servicios o nombre de la Fundación, o incitar a que no se compren, reciban u ocupen sus productos o servicios.
70. Recibir visitas de carácter personal en el trabajo o dentro de la Fundación, o permitir que personas ajenas a la Fundación ingresen a ella para asuntos no relacionados estrechamente con el trabajo.
71. Efectuar reuniones en locales o predios de la Fundación, no relacionados con el trabajo, sin previo permiso escrito por la Fundación, aun cuando sean en horas distintas al horario de trabajo.

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

72. Solicitar u obtener la liquidación parcial de la cesantía, con documentos, negociaciones falsas, para fines no verdaderos o así mismo hacer parte de cualquier negociación falsa tendiente a la liquidación parcial de cesantía de un compañero de trabajo.
73. Fumar dentro de las instalaciones de la Fundación o sitios de ejecución de proyectos, salvo en los sitios expresamente autorizados por la Gerencia.
74. Usar para fines distintos o contrarios a la forma indicada, equipos, ropa o implementos de trabajo.
75. Utilizar el teléfono para hacer llamadas de larga distancia o celulares, el fax, los computadores, la fotocopiadora y cualquier otro implemento de oficina o sitio de proyecto de propiedad de la Fundación con fines personales, sin previa autorización del jefe inmediato.
76. Transportar en los vehículos de la Fundación, sin previa autorización escrita, personas u objetos ajenos o no a ella.
77. Conducir vehículos de la Fundación sin autorización para ello, sin curso o sin licencia, o con licencia u otros documentos o requisitos vencidos.
78. Sacar de la Fundación o de los sitios indicados por ella, vehículos de propiedad de esta o de sus clientes o cualquier otro elemento, implementos, muebles o instrumentos, material audiovisual, computadores o sus partes o programas sin la autorización expresa y escrita del empleador.
79. Esconder productos defectuosos, con daños, en mal estado, sin avisar al empleador sobre ello
80. Ingresar armas u objetos similares a las instalaciones o lugares de la Fundación.
81. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o de las tercera personas, así como la de los establecimientos o lugares de trabajo.
82. Sustraer, esconder, adulterar documentos o bienes o intentar hacerlo.
83. Retirarse del trabajo antes de finalizar su horario y/o durante las horas de servicio, aun por breve tiempo sin la autorización escrita de su superior.
84. Comunicar a terceros o dar cualquier información que atente contra el patrimonio del empleador.
85. Empezar o terminar el trabajo en horario distinto al reglamentado, sin expresa orden o autorización del respectivo superior.
86. Se prohíbe negociar, por si o por interpuesta persona(s), servicios de la Fundación, cuando dicha transacción genere beneficio económico en su favor o a terceros.
87. Se prohíbe anular facturas de venta sin que previamente la autorice del administrador del establecimiento, para evitar problemas con la DIAN.
88. Alterar los diseños aprobados por los representantes del empleador.

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

89. Revelar la información confidencial compartida entre las partes por causa del contrato de trabajo.

90. Hacerse participe o facilitar los móviles para la consumación de hechos ilícitos durante la prestación del Servicio.

91. Manejar u operar vehículos, equipos y/o maquinas, sin la debida autorización, tanto de la Fundación como los de los proveedores usuarios o quienes presten el servicio a la Fundación.

92. Retirar de las instalaciones de la Fundación, sea sede administrativa, elementos de trabajo, repuestos, herramientas o documentos, sin previa autorización escrita de su jefe inmediato.

93. Hablar o tratar cosas personales en horas de trabajo, que impliquen desconcentración, ofensas o chismes, entre otros.

94. Elaborar o suministrar a extraños sin autorización expresa, papelería, especificaciones y datos relacionados con la organización, los sistemas y procedimientos de la Fundación.

95. Cambiar métodos de trabajo sin autorización de sus superiores.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Los trabajadores remotos y los teletrabajadores, tendrán además las siguientes prohibiciones:

A) Instalar programas, aplicaciones, software o hardware, que no cuenten con licencias o que viole los derechos de autor, en los equipos tecnológicos entregados por la Fundación.

B) Ejecutar las funciones encomendadas en locaciones, espacios, lugares, que no cumplan con las condiciones, lineamientos y estándares de SST o diferentes a los autorizados por el empleador.

**CAPÍTULO XVIII****ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**ARTÍCULO 112.** La Fundación no podrá imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST., art. 114).

**ARTÍCULO 113.** Las sanciones aplicables por el incumplimiento de las disposiciones emanadas por el presente Reglamento Interno de Trabajo pueden ser las siguientes:

**a. LLAMADO DE ATENCIÓN VERBAL O CORRECTIVO:** Consiste en el llamado de forma verbal desde los Jefes Inmediatos hasta la Gerencia General, por incurrir el trabajador en una falta leve, el cual no genera proceso disciplinario con descargos, pero se dejará registro del mismo.

**b. LLAMADO DE ATENCIÓN ESCRITO:** Consiste en el llamado escrito desde La Dirección de Área, por incurrir el trabajador en una falta leve o de manera reiterada en ciertas faltas, este requiere del inicio del proceso disciplinario con descargos.

**c. SUSPENSIÓN DEL TRABAJO:** Consiste en una sanción que impide que el trabajador ejerza sus funciones por un término establecido y dependiendo de la falta cometida. Esta sanción implicará prescindir del pago de salario

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

correspondiente durante ese lapso afectando el pago de la liquidación, la cual requiere del inicio de un proceso disciplinario con descargos.

Cuando el trabajador cometa una **FALTA**, **LA FUNDACIÓN** podrá aplicar la respectiva sanción disciplinaria previamente comprobada por medio de Audiencia y Acta de descargos.

El procedimiento de descargos por faltas disciplinarias le está reservada a la Coordinación o a quien este designe para el efecto, quien los oirá y resolverá en justicia y equidad.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** De conformidad con el Fallo C-934 del 9 de septiembre de 2004, (emitida por la Corte Constitucional), a los trabajadores se les dio conocimiento y participación del Capítulo relacionado con la Escala de Faltas y Sanciones disciplinarias, así como su procedimiento sancionatorio.

**ARTÍCULO 114. FALTAS LEVES.** Se establecen las siguientes clases de faltas leves, que serán objeto de cualquier sanción disciplinaria de las consagradas en el artículo anterior, así:

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en el cumplimiento de la jornada laboral, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Fundación, hasta por primera vez, llamado de atención, por segunda vez, suspensión hasta de 3 días.
2. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la Fundación, por primera vez, suspensión de hasta 3 días.

3. La violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales, reglamentarias, especiales prescritas en el presente reglamento y legales, que no cause daños irremediables al servicio, economía y reputación de la Fundación.
4. El desacato de cualquier orden de trabajo, impartida por el superior jerárquico, gerente o cualquier persona facultada para tal fin, sin que medie justa causa o razonable y que no genere perjuicio grave a la Fundación.
5. El uso y porte del celular en las áreas restringidas, sin autorización previa. por primera vez.
6. No portar el carnet de forma visible durante la jornada de trabajo.
7. El incumplimiento leve de las indicaciones, instrucciones y orientaciones de Calidad y Seguridad y Salud en el trabajo.
8. Utilizar los equipos de cómputo, redes de internet y demás elementos de trabajo, en actividades diferentes a las propias del trabajo, sin autorización de la Fundación.
9. Violar las normas de higiene y seguridad industrial de la Fundación, sin que la conducta revista gravedad o perjuicio para la Fundación.
10. Violar los protocolos clínicos o de bioseguridad establecidos por las autoridades competentes sin que la conducta revista gravedad o perjuicio a la Fundación.
11. Pronunciar expresiones vulgares, irrespetuosas, deshonestas y/o realizar

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

- gestos ofensivos o de irrespeto en el lugar de trabajo contra los compañeros de trabajo, clientes y/o usuarios de la Fundación, empleador, familia del empleador y cualquier persona relacionada directa o indirectamente con el empleador, cuando la conducta no revista gravedad.
12. Realizar en horas de trabajo juegos de azar, electrónicos, atender visitas no permitidas, hacer colectas, rifas suscripciones o cualquier otra clase de propaganda.
13. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones y deberes o el incurrimiento en prohibiciones cuando las mismas no generen afectación o perjuicio a la Fundación por primera vez.
14. Cualquiera de las faltas calificadas como graves, que no generen afectación económica o afecten el prestigio de la Fundación o, que por disposición del empleador sean consideradas como leves al no configurar daños o perjuicios, implicará la aplicación de las sanciones estipuladas en el artículo 86 y 87 del presente reglamento.
- ARTÍCULO 115. CONSTITUYEN FALTAS GRAVES.** Se establecen las siguientes clases de faltas graves, que a su vez podrá constituir una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, así:
1. El retardo hasta de treinta (30) minutos en el cumplimiento de la jornada laboral, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Fundación, hasta por tercera vez.
  2. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la Fundación, por tercera vez.
  3. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando cause perjuicio de consideración a la Fundación, por primera vez.
  4. Faltar sin justa causa a las reuniones y/o capacitaciones programadas por el empleador o llegar de forma tardía causando así un perjuicio a la Fundación.
  5. Negarse a laborar en el turno que en cualquier momento le asigne el empleador.
  6. No realizar el registro diario de control de ingreso y egreso que la Fundación tiene habilitado para ello (sistema biométrico).
  7. La violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales, reglamentarias, especiales prescritas en el presente reglamento y legales, que no cause daños irremediables al servicio, economía y reputación de la Fundación por tercera vez.
  8. El desacato de cualquier orden de trabajo, impartida por el superior jerárquico, gerente o cualquier persona facultada para tal fin, sin que medie justa causa o razonable y que no genere perjuicio grave a la Fundación, por tercera vez.
  9. El uso y porte del celular en las áreas restringidas, sin autorización previa, por tercera vez.

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

10. No portar el carnet de forma visible durante la jornada de trabajo, por segunda vez.
11. La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones y prohibiciones contractuales, reglamentarias, especiales prescritas en el presente reglamento y legales, cuando cause perjuicio de consideración, aun por primera vez.
12. El desacato de cualquier orden de trabajo, impartida por el superior jerárquico, gerente o cualquier persona facultada para tal fin, así como la comisión de actos prohibidos por el trabajador estipulados en el presente reglamento y/o la ley, sin que medie justa causa o razonable y que genere perjuicio grave a la Fundación, por primera vez.
13. No efectuar entrega formal y completa del puesto con mínimo dos (2) semanas de antelación a la fecha de terminación del contrato, en los casos donde se haya notificado su no renovación o en los que opere por notificación de terminación unilateral por parte del EMPLEADOR o TRABAJADOR.
14. La entrega de documentos falsos o la adulteración de documentos entregados a la Fundación o a terceros, tales como certificados laborales, certificados para la aplicación de impuestos, documentos falsos de ingreso.
15. La utilización de la marca comercial, firmas, sellos o papelería de la Fundación sin la autorización correspondiente y en fines distintos a las labores propias del cargo desempeñado.
16. El incumplimiento o retardo por parte del TRABAJADOR en la entrega de las gestiones o informes y la violación a las obligaciones y prohibiciones establecidas en el reglamento de trabajo, en el reglamento de higiene y seguridad industrial.
17. La violación a lo establecido en los acuerdos o pactos de confidencialidad y todo acto constitutivo de competencia desleal o concurrencia laboral no autorizada.
18. La reincidencia o comisión de dos o más actos constitutivos de violación leve o falta leve de las obligaciones contractuales, legales o reglamentarias.
19. Permitir, tolerar o hacer peligroso el lugar de trabajo por violación de las normas sobre seguridad e higiene.
20. Todo daño material causado por descuido a los edificios, obras, máquinas, vehículos, equipos, herramientas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo.
21. Todo descuido en el trabajo que afecte o pueda afectar la seguridad de las personas, de las máquinas, de los equipos, de las mercancías o de las instalaciones.
22. Faltar sin justa causa a las reuniones programadas por el empleador.
23. Hacer uso indebido de los permisos y/o licencias remuneradas o no remuneradas concedidas por el empleador.
24. Hacer trabajos distintos a su cargo en las instalaciones de la Fundación o en los sitios en que desarrolle su labor sin la

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO****Versión 1: 14 noviembre 2025**

- debida autorización, o usar los vehículos, equipos o herramientas para fines o desplazamientos diferentes a los autorizados.
25. No portar los elementos de seguridad personal e industrial entregados.
26. Perder, adulterar o afectar negativamente los objetos que se le han confiado a su cuidado.
27. Hurtar, apropiar, destruir o atentar en cualquier forma contra los bienes de la Fundación.
28. Suscitar, dirigir o colaborar en disturbios que perjudiquen el funcionamiento de la Fundación.
29. Atemorizar, coaccionar o intimidar a los compañeros de trabajo, dentro de las dependencias de la Fundación, o faltarles al respeto con hechos o palabras insultantes.
30. Ejecutar o emprender actos que constituyan acoso laboral.
31. Rendir informaciones falsas acerca de hechos o situaciones ocurridas en su presencia o abstenerse de informar hechos graves ocurridos en su presencia o que conozca con motivo de las labores que desempeña.
32. Revelar o suministrar, sin autorización a terceras personas, cualquier información obtenida con motivo del ejercicio de sus labores sea o no de carácter reservado.
33. No reportar inmediatamente los dineros que por cualquier motivo llegare a recibir y que pertenezcan a la Fundación.
34. Dar a conocer informaciones estrictamente reservadas o confidenciales.
35. Dar a conocer el resultado de investigaciones, asesorías o servicios técnicos de carácter reservado o confidencial.
36. La malversación de fondos de la Fundación o de trabajadores o entidades conformadas por los trabajadores.
37. El trato descomedido, negligente o descortés con los clientes, usuarios, compañeros de la Fundación.
38. No respetar las normas sobre propiedad intelectual, normas de tránsito, seguridad y las políticas internas de la Fundación en lo relacionado con la administración y el uso de patentes, marcas, procesos, equipos, productos, hardware, software e información y documentación relacionada con estos elementos.
39. No informar de manera previa, salvo fuerza mayor o caso fortuito, las ausencias laborales.
40. Continuar con la producción de bienes aun con conocimiento de errores, daños o defectos en ésta.
41. Consumir en el lugar de trabajo licor, narcóticos o cualquier sustancia que produzca alteraciones en la conducta, o presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de estas mismas sustancias.
42. Poner en peligro, por actos u omisiones, la seguridad de las personas o de los bienes de la Fundación o de los bienes

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

- de terceros confiados al mismo.
43. No cumplir oportunamente las prescripciones que, para la seguridad de los locales, los equipos, las operaciones o los dineros y/o valores de la Fundación o que en ella se manejan, imparten las autoridades de la Fundación.
44. Retener, distraer, apoderarse o aprovecharse en forma indebida de dineros, valores u otros bienes que por razón de su oficio en la Fundación tenga que manejar, lleguen a sus manos, o sean elementos de trabajo.
45. Permitir voluntariamente o por culpa, que otras personas lleguen a tener conocimiento de claves, datos o hechos de conocimiento privativo de la Fundación o de determinados empleados del mismo.
46. Aprovechar indebidamente la relación comercial con los clientes de la Fundación, a fin de obtener de estos préstamos, dádivas u otro tipo de beneficios que se otorguen en consideración a su condición de empleado de la Institución, o con el fin de que se dé trato preferencial o especial a los clientes, o a los asuntos cuyo trámite o decisión le corresponda.
47. Dedicarse en el sitio de trabajo al manejo de negocios particulares o a realizar actividades de comercio o similares a las del empleador o bancarias, también de carácter particular, con otros empleados de la Fundación o con terceros, cualquiera que sea su finalidad.
48. Realizar operaciones o desempeñar funciones cuya ejecución esté atribuida expresa e inequívocamente a otro empleado de la Fundación, salvo el caso de necesidad efectiva e inaplazable, y previa orden superior.
49. Prestar o informar las claves de acceso a los programas de sistemas, bien sea las personales o las de otros empleados que se conozcan en razón del oficio.
50. Prestar llaves o dar a conocer claves de cajas de seguridad, a personal no autorizado o a terceros; prestar llaves de ingreso a las oficinas a terceros o a personal no autorizado, o permitir su ingreso en horas no hábiles.
51. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave disciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
52. Todo daño material causado intencionalmente o por negligencia u omisión en la debida labor a los edificios obras, maquinaria, materias primas instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
53. Negarse a laborar en el turno que en cualquier momento le asigne el empleador.
54. Realizar actos que generen accidentes e incapacidades médicas de forma dolosa
55. El no respetar el régimen de seguridad social no acudiendo a la EPS, o ARL, en accidentes que son laborales o por origen común, el tratar de evadir sus obligaciones como afiliado acudiendo a entidades distintas a las enunciadas

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

- según el tipo de accidente o enfermedad.
56. Instalar software en los computadores de la Fundación así este cuente con la licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley, sin la autorización escrita del empleador.
57. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave disciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
58. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina interna de la Fundación.
59. Desarrollar de manera defectuosa, inefficiente, incorrectamente el trabajo o funciones asignadas cuando genere un perjuicio a la Fundación
60. Realizar en horas de trabajo juegos de azar, electrónicos, atender visitas no permitidas, hacer colectas, rifas suscripciones o cualquier otra clase de propaganda, por segunda vez.
61. Revelar información reservada, como permitir voluntariamente o por culpa, que otras personas lleguen a tener conocimiento de claves, datos o hechos de conocimiento privativo de la Fundación o de determinados empleados del mismo.
62. Omitir datos o consignar datos inexactos en los informes, relaciones, balances o asientos que presente a los superiores jerárquicos o que sean solicitados por estos.
63. Perder, adulterar o afectar negativamente los objetos herramientas
- que se le han confiado a su cuidado.
64. Sacar provecho para sí o para otra persona de mercancías, productos, implementos, equipos, vehículos, anticipos, accesorios y demás que son puestos a su disposición por parte del Empleador, para ejecutar las funciones de su cargo.
65. Cuando el trabajador haya sido previamente sancionado disciplinariamente y reincidente en la misma falta por tercera vez dentro de los 12 meses anteriores.
66. Las enumeradas en los artículos 62 y 63 del código sustantivo del trabajo, así como a las obligaciones y prohibiciones contempladas en el presente reglamento interno y en CST.
67. La reincidencia o comisión de dos o más actos constitutivos de violación leve o falta leve de las obligaciones contractuales, legales o reglamentarias, deberes o prohibiciones.
68. Cuando el trabajador haya cometido tres o más faltas leves, calificadas como tal en el reglamento interno de trabajo, en un periodo de 6 meses.
69. Negarse a presentar o no superar las pruebas de seguridad (alcoholimetría y psicoactivos) que en cualquier momento ordene la Fundación y/o autoridades competentes.
70. Dormir o leer durante las horas de trabajo asuntos diferentes a los propios y necesarios del oficio.
71. Mantener desordenado el lugar de trabajo o abandonarlo sin ninguna justificación de manera reiterativa.

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

72. Tomar fotografías, video o imágenes a las usuarias.

73. Y en general cualquier otra conducta que afecte la estabilidad de la Fundación, su imagen, reputación, equilibrio económico y financiero, viabilidad, con lo cual se afecta la Fundación, los trabajadores y las familias beneficiadas con el empleo formal que genera **FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA**.

**PARAGRAFO PRIMERO.** Cuando por la comisión de una falta grave se causaren daños y perjuicios en contra del empleador, estará a cargo del trabajador el pago de obligaciones e indemnizaciones por dichos conceptos. La suma o valor de la indemnización, se determinará en el proceso disciplinario laboral respectivo, conforme material probatorio aportado por las partes inmersas en el proceso.

**PARAGRAFO SEGUNDO.** La imposición de una multa no impide que la Fundación prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan con sus obligaciones. Las multas no podrán exceder del valor de la quinta parte del salario de un día.

**PARAGRAFO TERCERO.** La terminación del contrato de trabajo con justa causa no es una sanción disciplinaria para los efectos legales correspondientes.

**PROCEDIMIENTOS PARA  
COMPROBACIÓN DE FALTAS Y  
FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS  
SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**ARTÍCULO 116.** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, **FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA**, en calidad de empleador deberá oír al trabajador infractor y para ello se deberá dar apertura al proceso disciplinario el cual estará compuesto de las siguientes etapas:

**1. NOTIFICACIÓN DE APERTURA DE PROCESO:** Se entregará de forma personal o se hará remisión mediante correo electrónico de la comunicación formal de apertura del proceso disciplinario a la persona imputada, mediante la cual se le informará:

- a. Fecha de apertura del Proceso.
- b. Número de radicación del proceso.
- c. Los hechos y actos objeto de investigación.
- d. La formulación de cargos respecto a la falta o faltas cometidas y su respectivo grado.
- e. La fecha para la diligencia de descargos debe fijarse respetando un **plazo mínimo de cinco (5) días hábiles** entre la fecha de notificación del pliego de cargos y la realización de la diligencia, garantizando así el derecho de defensa del trabajador. Asimismo, dicha diligencia deberá llevarse a cabo dentro de un **plazo máximo de treinta (30) días calendario** contados a partir de la fecha de conocimiento de los hechos, conforme a los principios de inmediatez y debido proceso.
- f. Traslado completo de las pruebas que fundamentan los cargos.

**CAPITULO XIX**

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

En todo caso, la audiencia de descargos no podrá ser realizada en un término inferior a cinco (5) días hábiles desde la notificación y citación a descargos, en aras de garantizar el debido proceso, de conformidad con la ley 2466/2025.

**2. TRASLADO DE PRUEBAS.** En el archivo de recursos humanos estará a disposición del indiciado, el traslado de las pruebas en las cuales se fundamentan los cargos formulados.

**3. AUDIENCIA DE DESCARGOS:** Se realizará Audiencia de Descargos, a la cual comparecerán:

a. Coordinación general y/o Jefe de Gestión Humana.

b. El trabajador indiciado.

c. Dos (2) trabajadores en calidad de testigos de lo manifestado, realizado, practicado y ejecutado en la Audiencia.

d. Trabajadores o terceros sobre los cuales se haya de practicar prueba testimonial que sea necesaria, pertinente y conducente para el proceso. En ella se concederá al trabajador el espacio para que formule descargos, controveja las pruebas en su contra y allegue las que deseé hacer valer, se practicará interrogatorio al indiciado respecto los hechos objeto de investigación.

Sin perjuicio de lo anterior, en esta audiencia se practicarán la totalidad de pruebas testimoniales y documentales solicitadas por las partes. Se permitirá como máximo la práctica prueba testimonial a dos testigos solicitados por cada parte.

El indiciado que no asistiere a la Audiencia de Descargos, con justa causa probada podrá solicitar la reprogramación de la misma, la cual en ningún momento se podrá realizar en un término mayor a ocho (8) días calendario desde la fecha programada para la primera audiencia.

Cuando el indiciado no asistiere a la Audiencia de Descargos, sin justa causa probada o no pudiese comparecer a la Audiencia de descargos reprogramada a petición de las partes, se le concederá un término de tres (3) días hábiles contados a partir de la fecha de realización de la Audiencia, para que de manera escrita formule descargos, controveja las pruebas en su contra y allegue las que deseé hacer valer.

La audiencia de Descargos podrá reprogramarse por una sola y única vez, como consecuencia de la falta del indiciado con justa causa y/o el acuerdo entre el empleador y trabajador para asignar fecha diferente para la diligencia.

La diligencia de descargos de que trata este artículo podrá ser surtida a través de cualquier medio que presuponga que el trabajador infractor la está efectuando directa y libremente (personalmente, vía telefónica, MS Teams, etc).

**4. DECISIÓN O FALLO:** Mediante acto motivado, congruente y concreto se decidirá y fallará respecto los cargos imputados, la imposición de una sanción como consecuencia de la comisión de la falta, o la absolución del indiciado.

En el Fallo se le indicará al trabajador que, de no estar conforme con la decisión adoptada, contra la misma procede el recurso de apelación, el cual deberá

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

interponerse dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación del fallo.

El empleador, su representante o personal encargado de adelantar el proceso disciplinario en primera instancia, tendrá un término máximo de un (1) mes, contados desde la finalización de la Audiencia de Descargos, para proferir la decisión o fallo en esta instancia.

**5. SEGUNDA INSTANCIA:** Una vez interpuesto el recurso de apelación dentro del término concedido, el Coordinador General / Jefatura de Gestión Humana de la Fundación o quien haga sus veces, resolverá el mismo dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la fecha de presentación del recurso.

**PARAgraFO:** 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 Fundación 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.

**ARTÍCULO 117.** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (CST. art. 115).

**ARTÍCULO 118.** Sin perjuicio de lo anterior, el presente procedimiento se regirá por los principios del debido proceso, el derecho de defensa, igualdad procesal y buena fe.

**ARTÍCULO 119. JUSTAS CAUSAS DE TERMINACION DEL CONTRATO DE**

**TRABAJO CALIFICADAS EN EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.**

Sin perjuicio de las Faltas que aquí se califican como graves y dan lugar a la terminación del contrato por decisión unilateral de la Fundación, también las establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo o en el contrato de trabajo.

**DESPIDO EN CASOS ESPECIALES**

**ARTÍCULO 120.** Cuando la Fundación considere necesario hacer despidos colectivos de trabajadores, o terminar labores ya sea total o parcialmente en forma transitoria o definitiva deberá solicitar autorización previa ante la entidad pública competente, en la que explicara los motivos y acompañara las correspondientes justificaciones si fuera el caso.

**ARTÍCULO 121.** En los casos de suspensión o terminación del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito previstos en el Código Sustantivo de Trabajo y demás disposiciones aplicables para el caso, la Fundación dará inmediato aviso al inspector de Trabajo correspondiente, al fin de que compruebe esa situación.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Los casos previstos los artículos de este capítulo se tramitarán con arreglo a lo dispuesto por el Código Sustantivos de Trabajo y demás disposiciones aplicables para el caso.

**CAPÍTULO XX  
TELETRABAJO**

**ARTÍCULO 122.** Objeto. Tiene por objeto promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC).

**ARTÍCULO 123. DEFINICIONES.** Para su puesta en marcha se tendrán las siguientes definiciones:

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

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

- Teletrabajo Autónomo es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.
- Teletrabajo Móvil es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.
- Teletrabajo híbrido o suplementario, es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran mínimo dos o tres

días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.

- Teletrabajo Transaccional: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.
- Teletrabajo Temporal o emergente: Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.

**ARTÍCULO 124.** Los cargos que podrán llegar a desempeñar sus funciones mediante el teletrabajo son los cargos cuyas responsabilidades se pueden desarrollar por fuera de las oficinas centrales sin necesidad de contacto personal permanente con colegas, usuarios, proveedores o entes de control, existe la tecnología de la información necesaria para adelantar actividades relacionadas con las responsabilidades, por fuera de las oficinas centrales son riesgos

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

de seguridad y, no tienen responsabilidades de supervisión que requieran de presencia permanente.

**ARTÍCULO 125. PERFIL DEL TELETRABAJADOR.** Quien pretenda desarrollar o desempeñar sus funciones por medio de teletrabajo deben cumplir con las siguientes competencias comportamentales, organizacionales y tecnológicas:

- Deben contar con la voluntad de teletrabajar, ser capaces de ser productivos desarrollando funciones con uso de las TIC desde su casa u otro lugar previamente definido.
- Debe tener orientación al servicio y al logro.
- Debe saber planificar y organizar.
- Debe saber trabajar con efectividad.
- Debe saber tener un buen manejo del tiempo.
- Debe cumplir con todas las reglas, normas, requisitos de Seguridad y Gestión del riesgo.
- Debe saber innovar.
- Debe contar con habilidades en uso y manejo de las TIC.
- Debe trabajar en un ambiente y espacio adecuado que permitan concentración.
- Debe contar con un escritorio y silla que cumplan con los requisitos de Salud Ocupacional y riesgos laborales.

**ARTÍCULO 126.** Garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores.

1. A los teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno.

2. El salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en el local del empleador.

3. En los casos en los que el empleador utilice solamente teletrabajadores, para fijar el importe del salario deberá tomarse en consideración la naturaleza del trabajo y la remuneración que se paga para labores similares en la localidad.

4. Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.

5. La asignación de tareas para los teletrabajadores deberá hacerse de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural.

6. Lo dispuesto en este artículo será aplicado de manera que se promueva la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los demás trabajadores, teniendo en cuenta las características particulares del teletrabajo y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una Compañía.

La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de:

- a) El derecho de los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades;
- b) A protección de la discriminación en el empleo;

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

- c) La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y riesgos laborales), de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales;
- d) La remuneración;
- e) La protección por regímenes legales de seguridad social;
- f) El acceso a la formación;
- g) La edad mínima de admisión al empleo o al trabajo;
- h) La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad;
- i) Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.

7. Los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones.

Los elementos y medios suministrados no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, quien al final del contrato deberá restituir los objetos entregados para la ejecución del mismo, en buen estado, salvo el deterioro natural.

8. Si el teletrabajador no recibe los paquetes de información para que realice sus labores, o los programas para desempeñar su función, o no son arreglados a pesar de haberlo advertido no podrá dejar de reconocérsele el salario que tiene derecho.

Cuando el lugar de trabajo sea suministrado por el empleador y no puede realizar la prestación debido a un corte en las líneas telefónicas o en el flujo eléctrico su labor debe ser retribuida.

El trabajador que se desempeñe en la modalidad de móvil no puede alegar estos imprevistos.

9. El empleador debe contemplar el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional, así mismo debe contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.

10. La vinculación a través del teletrabajo es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador. Los trabajadores que actualmente realicen su trabajo en las instalaciones del empleador, y pasen a ser teletrabajadores, conservan el derecho de solicitar en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional.

11. Las fundaciones cuyas actividades tengan asiento en Colombia, que estén interesadas en vincular teletrabajadores, deberán hacerlo con personas domiciliadas en el territorio nacional, quienes desarrollarán sus labores en Colombia.

12. A todas las relaciones de teletrabajo que se desarrolle en el territorio nacional les será aplicada la legislación laboral colombiana, en cuanto sea más favorable para el teletrabajador.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable la jornada laboral, y el teletrabajador a petición del empleador se mantiene en la jornada laboral más de lo previsto en el artículo 161 del Código

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, o le asigna más trabajo del normal, el pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro empleado.

**ARTÍCULO 127. Auxilio de conectividad en reemplazo del auxilio de transporte.** El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte.

En todo caso, los teletrabajadores y teletrabajadoras, solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado.

El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente y se ajustará anualmente de acuerdo con los criterios establecidos a la Ley 278 de 1996.

El auxilio de conectividad no es constitutivo de salario, sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de prestaciones sociales para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable la jornada laboral, y el teletrabajador a petición del empleador se mantiene en la jornada laboral más de lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, o le asigna más trabajo del normal, el pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro empleado.

**ARTÍCULO 110.** Registro de Teletrabajadores. La Fundación, debe informar de dicha vinculación a los Inspectores de Trabajo del respectivo municipio y donde no existan estos, al alcalde Municipal, de acuerdo con reglamentación del Gobierno Nacional.

**TRABAJO REMOTO**

**ARTÍCULO 128. DEFINICIONES.** Se entenderán las siguientes definiciones:

- a. Trabajo Remoto: Se entenderá como trabajo remoto una forma de ejecución del contrato de trabajo desarrollado a través de las tecnologías existentes, que se ejecuta de forma remota en su totalidad e implica una vinculación laboral.
- b. Ejecución del contrato remoto: es aquella por la cual una persona natural, vinculada por un contrato laboral, se obliga a prestar una actividad remota a través de las tecnologías disponibles u otro medio o mecanismo, en favor del empleador, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante la obtención de un salario. Las partes podrán manifestar su consentimiento y/o aceptación mediante el uso de la firma electrónica digital y a través de mensajes de datos.
- c. Trabajador Remoto: persona natural cubierta por los principios mínimos del trabajo y vinculado mediante un contrato de trabajo, desarrollando actividades de manera remota a través de las tecnologías existentes u nuevas u otro medio o mecanismo.

**ARTÍCULO 129. EJECUCIÓN.** Todas las etapas del contrato de trabajo se ejecutarán de manera remota por medio de

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

las nuevas tecnologías o las existentes, sin requerir la presencia física del trabajador.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** El empleador podrá citar al trabajador remoto en las instalaciones de la Fundación, en los siguientes casos:

1. En los casos de trabajo remoto, y para efectos de seguridad y salud en el trabajo se requerirá la presencia física del trabajador.
2. Verificación de los estándares y requisitos que deben cumplir las herramientas y los equipos de trabajo para la realización de la labor previstos anteriormente por el empleador.
3. Cuando para la ejecución de las labores del trabajador remoto, se deban instalar o actualizar manualmente en los equipos de trabajo algún tipo de software, programa, aplicación o plataforma.
4. Cuando el trabajador presente reiteradamente el incumplimiento de sus labores y eventualmente sea citado para proceso de descargos laborales, así como las demás citaciones que sean requeridas por el empleador para adelantar el proceso sancionatorio o disciplinario para la aplicación de lo contemplado en los artículos 111 y 112 del Código Sustantivo del Trabajo.

**ARTÍCULO 130. LUGAR DE TRABAJO.** El trabajador remoto podrá prestar sus servicios desde cualquier lugar, siempre en consenso con el empleador, dedicando para ello la cantidad de tiempo que determina, con sujeción a la jornada laboral pactada, siempre y cuando no sobrepase la jornada máxima legal y cumpla con los requisitos mínimos previsto por el empleador en relación con la calidad y cantidad del trabajo, así como con la conectividad.

**ARTÍCULO 131. JORNADA DE TRABAJO.** Para ello, el empleador y trabajador remoto deberán ceñirse a la jornada pactada, con la intención de evitar la hiperconexión, que puede generar impactos en la salud y equilibrio emocional de los trabajadores remotos.

El empleador se encuentra facultado y autorizado para controlar el cumplimiento de las obligaciones, funciones y deberes del trabajador remoto, mediante el uso de herramientas tecnológicas u otros medios o mecanismos, pero en todo caso, el empleador respetará la intimidad y privacidad del trabajador remoto, y el derecho a la desconexión laboral, entendida como la garantía que todo trabajador y empleador, de no tener contacto con herramientas, bien sea tecnológicas o no, relacionadas con su ámbito laboral, después de culminada la jornada ordinaria de trabajo o durante de ella, en el tiempo que se haya conciliado para la vida personal y familiar.

**ARTÍCULO 132. GARANTÍAS.** El trabajador en modalidad remota, gozará de las mismas garantías y prerrogativas laborales legales y convencionales.

**ARTÍCULO 133. CONEXIÓN A PLATAFORMAS / SISTEMAS INFORMÁTICOS Y/O TECNOLÓGICO DEL EMPLEADOR.** El empleador podrá implementar una plataforma, software, programa, aplicación o cualquier herramienta tecnológica para facilitar las comunicaciones con el trabajador remoto y en general para la prestación de los servicios personales, facilitando así que el trabajador remoto se conecte a través de la red para prestar sus servicios. Las plataformas, softwares, programas, aplicaciones o similares podrán ser implementados para cumplir con cualquier

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

obligación derivada de la relación laboral, lo cual incluye sin limitarse a los procesos, entrenamientos y capacitaciones, realización de reuniones de comités, formalización de beneficios e incluso la terminación del contrato de trabajo remoto.

**ARTÍCULO 134. DEFINICIÓN.** El trabajo en casa para los efectos del presente Reglamento Interno, se entenderá como la habilitación al trabajador para desempeñar de manera transitoria sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, legal y/o reglamentaria, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

**TRABAJO EN CASA**

**ARTÍCULO 135. SOLICITUD DE HABILITACIÓN.** La habilitación de trabajo en casa, podrá ser solicitada a petición del trabajador, la cual deberá ser escrita y presentada al empleador, argumentando las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales. En ningún caso, la solicitud de habilitación para trabajo en casa efectuada por el trabajador generará el derecho a optar por ella.

**ARTÍCULO 136. COMUNICACIÓN DE LA HABILITACIÓN DEL TRABAJO EN CASA.** El empleador notificará mediante circular impresa o digital a los trabajadores que, se encuentran habilitados para trabajar en casa por el ejercicio de sus

funciones y/o cargo, cuando se presenten las situaciones descritas en el artículo inmediatamente anterior.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Al momento de realizar la habilitación del trabajo en casa, el empleador indicará los instrumentos, las frecuencias y el modelo de evaluación del desempeño, cumplimiento de metas u demás mecanismos de reporte y resultados.

**ARTÍCULO 137. PROCEDIMIENTO.** Previo a la habilitación del trabajo en casa el empleador deberá agotar el siguiente procedimiento:

1. Cuando la habilitación sea solicitada por el trabajador:
  - a. Deberá constar por escrito la solicitud realizada por el trabajador al empleador, indicando de manera clara la razón que motiva, para lo cual deberá adjuntar prueba que acredite dicha solicitud.
  - b. El empleador verificará la procedencia de la causal invocada por el trabajador y el cumplimiento de los criterios para la ejecución de la habilitación para trabajar en casa.
  - c. Emitirá respuesta positiva o negativa de manera escrita, en un término no mayor a cinco (5) días.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Se tendrán como criterios para la habilitación de trabajo en casa:

1. Que la labor puede ser ejecutada fuera del lugar habitual de trabajo, sin perjuicio de la adecuada prestación personal del servicio contratado.
2. Que se en cuenten con las herramientas requeridas para la habilitación de trabajo en casa.

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

3. Que la habilitación de trabajo en casa no genere una menor productividad del trabajador.

**ARTÍCULO 138. JORNADA DE TRABAJO EN HABILITACIÓN DE TRABAJO EN CASA.** Durante el tiempo que dure la habilitación de trabajo en casa se mantendrán vigentes las normas previstas en el presente Reglamento de Trabajo relativos al horario y la jornada laboral. Esta excluidos del cumplimiento de estas disposiciones y de la remuneración del trabajo suplementario los trabajadores de dirección, de confianza o de manejo.

**ARTÍCULO 139. EXCLUSIONES.** Se entenderán excluidos de la habilitación de trabajo en casa, los trabajadores que, para la ejecución de las funciones, actividades y/o cargo contratado requieran de su presencia física en el lugar habitual de trabajo.

**CAPÍTULO XXI  
DESCONEXIÓN LABORAL**

**ARTÍCULO 140. DEFINICIÓN.** Para los efectos del presente Reglamento interno, se entenderá Desconexión laboral, como el derecho que tienen todos los trabajadores a no ser contactados por cualquier medio para cuestiones relacionadas con su actividad laboral fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida.

**ARTÍCULO 141. APLICACIÓN.** Los trabajadores de **FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA**, gozarán de manera efectiva del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones y aquellos momentos de la intimidad personal y familiar, el cual se garantizará mediante la implementación de la política de

desconexión laboral, establecida por la Fundación.

**ARTÍCULO 142. PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN.** El trabajador que crea vulnerado su derecho a la desconexión laboral, deberá poner en conocimiento mediante documento escrito a el área de recursos humanos, anexando prueba de los mismos.

Será el área de recursos humanos, quien determinará si existe situación que vulnerado el derecho a la desconexión laboral del trabajador quejoso y determinará las acciones de mejora.

En caso de considerarse la existencia de situaciones que vulneren el derecho a la desconexión laboral, se procederá a reconocer las horas extras laboradas por el trabajador quejoso.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** En caso en que se evidencie que la situación sea persistente u demostrable, el área de recursos humanos deberá remitir la queja al comité de convivencia laboral.

**ARTÍCULO 143. EXCLUSIONES.** No estarán sujetos a la aplicación de la desconexión laboral, los trabajadores que cuenten con las siguientes condiciones:

a. Los trabajadores que desempeñen funciones o cargos de dirección, confianza y manejo.

b. Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, entre ellos la fuerza pública.

c. Por Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

Fundación, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la Fundación o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

**CAPITULO XXII  
PRESTACIONES ADICIONALES**

**ARTÍCULO 144.** En la **FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA** no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias. Sin perjuicio de lo aquí expuesto, el empleador dentro de su liberalidad, voluntad y disposición podrá conceder a sus trabajadores sumas de manera ocasional o habitual que no sean constitutivas de salario como lo prescribe el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

**CAPÍTULO XXIII  
ACOSO LABORAL**

**ARTÍCULO 145. DEFINICIÓN.** Para efectos del presente Reglamento de Trabajo, se entenderá que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.

**ARTÍCULO 146. MODALIDADES.** El acoso laboral puede darse en otras bajo las siguientes modalidades generales:

**1. Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñó como empleado o trabajador, toda expresión verbal o injuriosa o ultrajante que lesione la incapacidad moral o los derechos a la intimidad y el buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo o todo comportamiento tendiente a menos cavar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

**2. Persecución laboral.** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado trabajador mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

**3. Discriminación laboral.** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

**4. Entorpecimiento laboral.** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

**5. Inequidad laboral.** Asignación de funciones a menoscabo del trabajador.

**6. Desprotección laboral.** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

**ARTÍCULO 147. CONDUCTAS**

**ATENUANTES:** Son conductas atenuantes del acoso laboral.

a. Haber observado buen comportamiento anterior.

b. Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o estado de ira o intenso dolor.

c. Procurar voluntariamente, después de realizar la conducta, disminuir o anular las consecuencias.

d. Reparar discrecionalmente el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.

e. Las condiciones de inferioridad psíquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.

f. Los vínculos familiares o afectivos.

g. Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior compañero o subalterno.

h. Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

**ARTÍCULO 148 CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES.** Son circunstancias agravantes del acoso laboral:

a. Reiteración de la conducta.

b. Cuando exista concurrencia de las causales

c. Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria

d. Mediante ocultamiento o aprovechando las condiciones de tiempo modo y lugar que dificulten la defensa del ofendido o la identificación del autor participé.

e. Aumentar deliberadamente o inhumanamente el daño psíquico y biológico causado el sujeto pasivo.

f. La posición predominante que el autor, ocupe en la sociedad por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

g. Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.

h. Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

**ARTÍCULO 149. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL:** Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y publica de cualquiera de las siguientes conductas:

a. Los actos de agresión física, sin importar sus consecuencias.

b. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional, expresados en presencia de los compañeros de trabajo.

c. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.

d. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.

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 de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la Fundación.

i. La exigencia de labor 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 los dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo de las necesidades de la Fundación, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores 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 indispensable para el cumplimiento de la labor.

l. La negativa claramente a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlas.

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

m. Él envió de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio, o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** En las demás situaciones, la autoridad competente determinará si constituyen o no acoso laboral.

**ARTÍCULO 150. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL:** No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

a. Los actos destinados a ejercer potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre su subalterno.

b. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad Fundacional e institucional.

c. La formulación de circulares o memorandos de servicios encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.

d. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la Fundación o institución cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la Fundación o institución.

e. Las actuaciones administrativas o acciones encaminadas a dar por

terminadas el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el C.S.T.

f. La solicitud de cumplir con los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la C.N.

g. La exigencia de cumplir con las obligaciones y deberes de que tratan los artículos 55 y 57 del C.S.T., así como 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 151. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL**

**ACOSO LABORAL:** La Fundación proveerá de mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, estableciendo un procedimiento interno, confidencial y conciliatorio, a tener lugar entre las partes involucradas, una vez se tenga conocimiento de la denuncia o queja de acoso laboral.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** La víctima de acoso laboral deberá notificar de manera escrita y detallada de los hechos, ante su superior inmediato, en caso tal de no ser este el denunciado, y anexando prueba sumaria de los mismos. El supervisor que reciba la denuncia deberá dar aviso al Jefatura Nacional de Gestión Humana y al Gerente General, para que se determine el procedimiento de investigación de la

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

denuncia y a escuchar testimonio y versión de los incidentes, determinando el proceder acorde con el programa de conciliación, apoyo y orientación existente, poniendo en funcionamiento el comité de convivencia laboral.

: La Fundación podría implementar un programa de apoyo y conciliación a la víctima de acoso laboral, donde personal calificado en el área de incidencia ponga en marcha del sistema de apoyo, buscando la corrección de tales situaciones y su prevención entre el medio laboral restante. En caso de implementarse, este programa sería desarrollado por el comité de convivencia laboral.

En cualquier caso, el Comité de Convivencia seguiría este protocolo:

**a. Primera Fase: Valoración:** Entre las partes a saber, se concede un espacio de expresión de carácter confidencial. Cada participante podrá expresar su posición frente a los hechos ocurridos. Estos se desarrollarán ante un Comité constituido por miembros que no se encuentren vinculados emocionalmente con ninguna de las partes.

**b. Segunda Fase: Esquematización.** Mediante la estructuración de dinámicas situacionales, análisis temáticos, valoraciones sociales y propuestas de sensibilización en el área, se involucra tanto al denunciado como al denunciante. En esta fase se contemplan acciones y pautas que pueden enmendar daños causados.

**c. Tercera Fase: Conciliación.** Entre las partes a saber, y después de desarrolladas las técnicas propuestas se busca generar espacios de diálogo. El

interés primario es generar espacios sanos de convivencia entre los miembros, mediante la concientización de las dinámicas sociales involucradas, roles dentro de la comunidad y derechos y deberes en los miembros de tal entorno.

**d. Cuarta Fase: Seguimiento.** La Fundación en su afán por constituirse en un espacio enmarcado dentro de los cánones de la legalidad, busca que el individuo víctima del acoso laboral se reincorpore sin perjuicios secundarios físicos o a su psique.

**PARÁGRAFO TERCERO.** Cuando entre las partes involucradas el denunciante y/o denunciado, no se logre llegar a una conciliación es responsabilidad del empleador presentar ante el Inspector de Trabajo descripción de la denuncia, procedimientos adoptados con pruebas sumarias a los mismos. La omisión de estas medidas, se entenderán como tolerancia de la misma.

**CAPÍTULO XXIV  
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL  
ACOSO LABORAL Y COMITÉ DE  
CONVIVENCIA LABORAL**

**ARTÍCULO 152.** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral establecidos por **FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINOAMERICA.**, constituyen acciones que permitan generar una conciencia colectiva de respeto hacia el ser humano y sus derechos fundamentales, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral Fundacional y el buen ambiente en la Fundación y proteja la

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de todas las personas en el trabajo.

**ARTÍCULO 153.** En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, además de los estipulados por ley y la jurisprudencia, la Fundación ha previsto los siguientes mecanismos:

- a. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
- b. 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 Fundación.
- c. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
- Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;

- Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones Fundacióniales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
- Examinar conductas específicas que pudieran configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Fundación, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
- Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Fundación para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

**ARTÍCULO 154. COMITÉ DE CONVIVENCIA.** Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

La Fundación tendrá un Comité de Convivencia Laboral el cual estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de las y los trabajadores, con sus respectivos suplentes. La Fundación podrá, de acuerdo con su organización interna, designar un mayor número de representantes, los

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.

**ARTÍCULO 155.** Los integrantes del Comité de Convivencia Laboral preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como: respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación assertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

**ARTÍCULO 156.** El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada Fundación o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** El Comité de Convivencia Laboral de la Fundación no podrá conformarse con trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Los representantes del empleador no necesariamente deben ser de nivel directivo, y los de las y los trabajadores no necesariamente de nivel operativo.

**ARTÍCULO 157 Período del Comité de Convivencia Laboral.**

El período de vigencia del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación de este, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación de los integrantes.

En caso de retiro del representante principal, podrá asumir las funciones el suplente, sin necesidad de convocar a nuevas elecciones.

**PRAGRAFO PRIMERO.** En caso de que el número de trabajadores de la Fundación varíe durante el periodo de vigencia del comité, no será necesario ajustar la conformación del mismo hasta la finalización del período.

**PARAGRAFO SEGUNDO.** Al finalizar el periodo de vigencia del comité de convivencia laboral, este debe entregar toda la documentación al nuevo comité con el fin de que esta información continúe siendo custodiada y se cumpla con las normas de reserva y confidencialidad de la información ya que son datos sensibles.

**ARTÍCULO 158.** El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la Fundación.

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, informará a la alta dirección de la Fundación, cerrará el caso y la trabajadora o trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
8. Presentar a la alta dirección de la Fundación las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, con copia al trabajador, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de Gestión del Talento Humano y Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, de la Fundación.
10. Elaborar informes trimestrales y un informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la Fundación.
11. Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

**PARAGRAFO:** Para los efectos de aplicación y cumplimiento de las funciones del comité de convivencia, se manejarán los términos dispuestos por la resolución 3461 de 2025 expedida por el Ministerio de Trabajo.

**ARTÍCULO 159.** El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la administración de la entidad pública o Fundación privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité de Convivencia Laboral y hacer seguimiento se su cumplimiento de manera mensual.
4. Gestionar ante la alta dirección de la Fundación, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral y garantizar la confidencialidad de la información.
5. Hacer seguimiento al cumplimiento de las funciones de Comité de Convivencia Laboral.

**ARTÍCULO 160.** El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.

4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las actas, quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la Fundación.
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la Fundación.

El rol de secretaria o secretario del comité puede ser ejercido de manera alterna por cada uno de los integrantes, previo acuerdo y designación formal en reunión del Comité. El integrante designado deberá asumir las funciones durante el periodo acordado.

**ARTÍCULO 161.** El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente de forma mensual para el desarrollo de actividades administrativas como la elaboración de informes, seguimiento a los compromisos

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

establecidos por las partes involucradas en los casos y formulación de recomendaciones al área de talento humano y seguridad y salud en el trabajo. Las reuniones sesionarán con la mitad más uno de sus integrantes.

**ARTÍCULO 162.** La Fundación garantiza un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación y realizar 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 163.** La Fundación, a través de la dependencia responsable de Gestión Humana, los Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y la Administradora de Riesgos Laborales, desarrollaran las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores de la Fundación, respaldando de esta forma la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

**CAPÍTULO XXV  
ACOSO SEXUAL**

**ARTÍCULO 164. DEFINICIÓN.** Para efectos del presente Reglamento de Trabajo, se entenderá por acoso sexual laboral, cualquier comportamiento verbal, físico o no verbal, con connotación sexual, que se presente en el entorno de trabajo, que tenga como propósito o efecto generar

un ambiente intimidante, hostil o humillante para la víctima, y que afecte su bienestar físico, psicológico o emocional. Este comportamiento puede provenir de un superior jerárquico, compañero de trabajo, o subalterno, y puede incluir, pero no se limita a: comentarios, insinuaciones, propuestas no deseadas, contacto físico no consentido, o cualquier acción que implique una clara vulneración a la dignidad sexual de la persona afectada.

**ARTÍCULO 165. MODALIDADES DE ACOSO SEXUAL.** El acoso sexual puede manifestarse en las siguientes modalidades:

1. **Acoso sexual verbal:** Consiste en una práctica mediante la cual, a través de comentarios, insinuaciones sexuales, chistes de carácter sexual, preguntas sobre fantasías eróticas, comentarios homofóbicos, insultos basados en el sexo de otra persona, calificación de una orientación sexual, transformación de discusiones de trabajo en conversaciones de tendencia sexual, ofrecimientos de promoción o ascenso, se busca que la persona acosada acceda a las pretensiones sexuales del victimario
2. **Acoso sexual físico** puede incluir principalmente manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones, roces deliberados, miradas lascivas, gestos con connotación sexual, guiños, tocamientos, contacto físico innecesario o agresión física.
3. **Acoso sexual no verbal:** Comportamiento en el cual, se acosa a la víctima mediante el envío o exhibición de pornografía como fotos, videos, calendarios, fondos de pantalla en los computadores u otro material con contenido

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

sexualmente explícito, inclusive, haciendo uso de señas, movimientos, muecas o silbidos, que pretenden comunicar y satisfacer un deseo sexual.

4. **Acoso sexual psicológico:** Comportamientos que afectan la salud mental y emocional de la víctima, como la intimidación o las amenazas relacionadas con su sexualidad.

**ARTÍCULO 166. GARANTÍAS DE PROTECCIÓN INMEDIATA.** En cualquier caso, de acoso sexual laboral, la Fundación deberá garantizar la **protección inmediata de la víctima**, adoptando medidas que eviten un daño irremediable. Estas medidas incluyen, pero no se limitan a, la reubicación temporal de la víctima o del agresor, según sea necesario, para preservar la seguridad de la persona afectada. Además, se deben garantizar espacios confidenciales para la denuncia, y la Fundación debe tomar medidas urgentes para cesar cualquier comportamiento de acoso que se haya producido.

**ARTÍCULO 167. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO SEXUAL.** La Fundación proveerá mecanismos de prevención del acoso sexual laboral, estableciendo un procedimiento interno, confidencial y conciliatorio, el cual se pondrá en marcha una vez se tenga conocimiento de la denuncia o queja de acoso sexual.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Cualquier trabajador o trabajadora que considere haber sido víctima de acoso sexual, o que tenga conocimiento de un caso, podrá presentar la denuncia por escrito, detallando de manera clara y precisa los hechos ocurridos, ante su superior inmediato, el área de Recursos Humanos, o

al delegado que este designe. Asimismo, deberá adjuntar las pruebas que respalden su denuncia. La persona o área que reciba la denuncia estará obligada a informar de manera inmediata al Director Administrativo y Asistencia de gerencia, con el fin de dar inicio al procedimiento de investigación correspondiente. Se procederá a escuchar los testimonios de todas las partes involucradas y a determinar el curso de acción conforme al programa de atención, apoyo y protección establecido, activando el Comité de Convivencia Laboral o el organismo correspondiente que haga sus veces.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** El programa de atención y apoyo a la víctima de acoso sexual contará con personal calificado en el área de incidencia, el cual, a través de un sistema de apoyo profesional y psicológico, buscará la corrección de tales situaciones y su prevención en el ámbito laboral. Este programa será desarrollado y gestionado por el Comité de Convivencia Laboral.

El programa se estructura en las siguientes fases:

**PRIMERA FASE: Recepción de la queja, valoración inicial y garantías de derechos.**

1. **Notificación y recepción de la denuncia:** Cualquier trabajador o trabajadora que considere haber sido víctima de acoso sexual, o que tenga conocimiento de un caso de acoso sexual deberá realizar la denuncia de manera formal, mediante un escrito detallado dirigido a su superior inmediato o a través de los canales establecidos por la Fundación para recibir denuncias sobre acosos sexual. La Fundación ofrecerá un espacio

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

confidencial y seguro para la recepción de la queja.

2. **Valoración inicial:** Una vez recibida la denuncia, el Comité de Convivencia Laboral o el equipo responsable llevará a cabo una valoración preliminar de la denuncia, con el objetivo de determinar la gravedad de los hechos denunciados y las medidas inmediatas de protección necesarias para la víctima.
3. **Garantía de derechos de la víctima:** La Fundación establecerá mecanismos claros para garantizar los derechos de la víctima, ofreciendo garantías de no repetición frente al acoso sexual. Esto incluye la adopción de medidas que eviten futuros incidentes de acoso y promuevan un entorno laboral libre de violencia.

**SEGUNDA FASE: Investigación, recopilación de pruebas y medidas de protección inmediata.**

1. **Investigación formal:** El Comité o entidad encargada llevará a cabo una investigación de los hechos denunciados, escuchando tanto a la víctima como al denunciado, y recopilando todas las pruebas necesarias para esclarecer los hechos. Durante esta fase, se garantizará la imparcialidad y la objetividad en la recolección de testimonios y evidencias.
2. **Medidas de protección inmediata:** En este momento, se implementarán medidas urgentes para garantizar la seguridad de la víctima, tales como el cambio de tareas, horarios o lugar de trabajo del agresor o de la víctima, según corresponda. Estas medidas se

adoptarán con el fin de evitar un daño irremediable y proteger la integridad de la persona afectada dentro del ámbito laboral.

3. **Evitar actos de censura y revictimización:** La Fundación adoptará todas las medidas necesarias para evitar que la víctima sea revictimizada o sometida a actos de censura. No se permitirá la visibilización pública de los hechos sin el consentimiento de la víctima, y se evitarán todas las acciones que puedan generar sufrimiento adicional.

**TERCERA FASE: Información a la víctima sobre sus derechos y acompañamiento.**

1. **Información sobre los derechos:** La Fundación garantizará que la víctima reciba información sobre sus derechos, incluyendo la posibilidad de presentar una denuncia ante la Fiscalía General de la Nación u otras autoridades competentes. Se asegurará de que la víctima comprenda todas las opciones legales disponibles y los procedimientos a seguir.
2. **Acompañamiento y asesoría:** Se brindará acompañamiento legal y psicológico durante todo el proceso, garantizando la protección de los derechos de la víctima y apoyándola en la toma de decisiones relacionadas con el curso de la denuncia.
3. **Garantía de privacidad:** En todo momento, se deberá garantizar que el proceso se lleve a cabo respetando la intimidad de la víctima, evitando la exposición pública de la denuncia o cualquier

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

acción que pueda causarle daños adicionales.

**CUARTA FASE: Remisión a autoridades competentes y seguimiento del caso.**

1. **Seguimiento y evaluación de las medidas:** La Fundación evaluará periódicamente la efectividad de las medidas implementadas y ajustará las acciones de ser necesario. Esto incluye el monitoreo de las condiciones laborales y la implementación de medidas adicionales de sensibilización y prevención.

**CAPÍTULO XXVI**  
**MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL****ARTÍCULO 168. Mecanismos de prevención del acoso sexual laboral:**

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINOAMERICA**, promueve el respeto y la dignidad de todos sus colaboradores, garantizando un entorno laboral seguro, libre de cualquier tipo de acoso, incluyendo el **acoso sexual**. La Fundación ha implementado una serie de medidas para prevenir, detectar y actuar frente a cualquier conducta que atente contra la integridad de los trabajadores, asegurando la protección de sus derechos y fomentando la convivencia armónica dentro del entorno laboral.

**ARTÍCULO 169. Mecanismos para la prevención y atención del acoso sexual I:** Con el fin de garantizar el respeto a la dignidad y bienestar de todos los empleados, **FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINOAMERICA**,

ha dispuesto los siguientes mecanismos para prevenir y atender el acoso sexual en el ámbito laboral:

- a. **Información a los trabajadores:** Se llevará a cabo una campaña de divulgación sobre la **Ley 2365 de 2024**, que incluye capacitaciones y talleres relacionados con el acoso sexual, sus implicaciones legales, así como los derechos de las víctimas. Además, se promoverá la sensibilización sobre la importancia de la convivencia respetuosa y el buen trato dentro del ambiente laboral.
- b. **Protocolos y rutas de atención:** La Fundación ha diseñado e implementado una política interna clara de prevención del acoso sexual laboral, que se encuentra reflejada en el reglamento interno de trabajo, contratos laborales y cualquier otro documento relacionado con el comportamiento esperado de los empleados en relación con este tema. Esta política garantizará que las denuncias de acoso sexual sean gestionadas con confidencialidad, sin revictimización y con medidas efectivas para la protección y el bienestar de la persona afectada.

**ARTÍCULO 170. Garantías de protección para las víctimas:**  
LA FUNDACIÓN, asegura que las víctimas de acoso sexual laboral tendrán acceso a un tratamiento especial que garantice su protección y bienestar. La Fundación adoptará medidas para evitar cualquier forma de daño o daño irremediable y proporcionará mecanismos para garantizar que las denuncias sean tratadas de forma confidencial y adecuada, respetando en todo momento los derechos de la persona afectada.**ARTÍCULO 171. Remisión de quejas y denuncias:**

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

Las quejas y denuncias relacionadas con casos de acoso sexual laboral deberán ser remitidas de forma inmediata a las autoridades competentes, a petición de la víctima, respetando en todo momento su derecho a la intimidad. La Fundación garantizará que no se realicen actos de censura ni revictimización, evitando cualquier tipo de acción que exponga públicamente la denuncia o afecte la integridad de la persona afectada.

**ARTÍCULO 172. Comité de Convivencia Laboral:**

El Comité de Convivencia Laboral estará encargado de gestionar las denuncias de acoso sexual y laboral. Este comité estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) representantes de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. El comité actuará bajo los principios de confidencialidad, imparcialidad y efectividad, buscando una solución conciliatoria, garantizando el respeto a las partes involucradas.

**ARTÍCULO 173. Funciones del Comité de Convivencia Laboral en casos de acoso sexual laboral:**

El Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones específicas en relación con el acoso sexual laboral:

1. Recibir y tramitar las quejas presentadas por los trabajadores, en las que se describan conductas de acoso sexual, así como las pruebas que las respalden.
2. Evaluar de manera confidencial los casos de acoso sexual laboral que sean presentados, asegurando el trato adecuado y respetuoso de todas las partes involucradas.
3. Formular un plan de mejora para promover la convivencia y prevenir

futuros casos de acoso sexual en la Fundación.

4. Seguir el cumplimiento de los acuerdos tomados y velar por el respeto de los derechos de la víctima.

**ARTÍCULO 174 Educación y sensibilización:**

Se realizarán actividades de sensibilización y capacitación periódica para todos los colaboradores, con el fin de fomentar la cultura del respeto mutuo y la convivencia en el trabajo, promoviendo el bienestar y la dignidad de cada uno de los empleados de **FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINOAMERICA**.

**CAPÍTULO XXVII  
MEDIDAS PARA LA ELIMINACIÓN DE  
LA VIOLENCIA, EL ACOSO Y LA  
DISCRIMINACIÓN EN EL MUNDO DEL  
TRABAJO**

**ARTÍCULO 175. FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINOAMERICA** busca establecer directrices internas que garanticen un entorno laboral libre de violencias, acoso y discriminación en todas sus formas, en concordancia con lo establecido en la Ley 2466 de 2025, sin perjuicio de lo dispuesto en los capítulos específicos de este reglamento sobre acoso laboral y acoso sexual laboral.

**ARTÍCULO 176. Ámbito de aplicación.** Las presentes disposiciones aplican a todas las personas que tengan vínculo o interacción directa o indirecta con la Fundación, incluyendo trabajadores formales e informales, personas en formación (pasantes, aprendices), voluntarios, postulantes a un empleo, personas despedidas, empleadores,

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

contratistas, terceros, clientes y proveedores.

**ARTÍCULO 177. Conductas constitutivas de violencia, acoso y discriminación.**

Se entiende por violencia, acoso o discriminación en el mundo del trabajo, el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales conductas, manifestadas una sola vez o de forma reiterada, que tengan por objeto, causen o sean susceptibles de causar daño físico, psicológico, sexual o económico, incluyendo de manera expresa el acoso por razones de género.

Estas conductas podrán manifestarse en cualquier entorno relacionado con el trabajo, incluyendo:

- Las instalaciones físicas de la Fundación;
- Espacios públicos o privados donde se realicen actividades laborales;
- Medios de transporte relacionados con el trabajo;
- El espacio doméstico cuando se trabaje desde casa;
- Canales de comunicación vinculados al trabajo, incluidos los medios digitales y tecnológicos.

**ARTÍCULO 178. Mecanismos de prevención y atención. FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINOAMERICA.**, adoptará medidas concretas para la prevención, atención, reparación y no repetición de conductas de violencia, acoso y discriminación, incluyendo:

- Protocolos internos que reconozcan las violencias basadas en género y otras formas de acoso;
- Herramientas de sensibilización y formación para todos los niveles de la organización;
- Rutas de atención confidenciales y efectivas;
- Coordinación con el Comité de Convivencia Laboral cuando corresponda;
- Aplicación de las normas previstas en la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008, Ley 2365 de 2024 y demás disposiciones concordantes.

**ARTÍCULO 179. No discriminación por antecedentes penitenciarios o situación de reincorporación.** la fundación reconoce como experiencia laboral válida las actividades productivas y ocupacionales realizadas por personas privadas de la libertad, debidamente certificadas por las entidades competentes, y promoverá la vinculación laboral de personas que se encuentren en proceso de reintegración o reincorporación en el marco del conflicto armado, garantizando la igualdad de condiciones y la no discriminación.

**ARTÍCULO 180. Coordinación interinstitucional y cumplimiento normativo FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINOAMERICA,** se acogerá a las políticas públicas o decretos reglamentarios que se definan para prevenir y erradicar la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo, conforme lo estipulado en la Ley 2466 de 2025.

**ARTÍCULO 181. Complementariedad normativa.**

Las disposiciones contenidas en este capítulo se aplican de manera

**FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA****NIT 901701327-1****REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO***Versión 1: 14 noviembre 2025*

complementaria a los capítulos específicos sobre acoso laboral y acoso sexual laboral incluidos en este reglamento. En caso de conflicto o duda interpretativa, se aplicará la norma más favorable a la protección de los derechos fundamentales de las personas.

**CAPITULO XXVIII  
PUBLICACIÓN Y VIGENCIA****ARTÍCULO 182. PUBLICACIONES.**

Artículo 17 de la Ley 1429 de 2010. El presente Reglamento será publicado en la Sede de las Oficinas Principales del Empleador y en las Oficinas de todas y cada una de las Sucursales y Agencias que el empleador tenga establecidas en el país y a través de medio virtual, al cual los trabajadores podrán acceder en cualquier momento. La publicación se hará en los lugares de Trabajo, mediante la fijación en dos sitios diferentes de cada lugar, de sendas copias en caracteres legibles.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** El empleador hará entrega del contenido del presente Reglamento Interno de Trabajo a todos y cada uno de sus trabajadores en medio magnético, enviado por correo electrónico para su conocimiento.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación se hará en cada uno de ellos, salvo que se hiciere la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.

**ARTÍCULO 183. VIGENCIA.** El presente Reglamento entrará a regir quince (15) días después de su publicación, realizada en la forma prescrita en el artículo anterior.

**CAPÍTULO XXIX  
DISPOSICIONES FINALES**

**ARTÍCULO 184.** Desde la fecha en que entre en vigencia el presente Reglamento Interno de Trabajo, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la Fundación.

**CAPÍTULO XXX  
CLÁUSULAS INEFICACES**

**ARTÍCULO 185.** No producirá ningún efecto las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.).

Bogotá, 14 de noviembre de 2025

**Ana Cristina Garcia Agredo**

Representante Legal (suplente)

FUNDACION CNV INTERNATIONAAL LATINO AMERICA

**NIT:** 901701327-1**Dirección principal:** Calle 90 No. 19-41 Oficina 801  
Bogotá D.C.**Fecha:** Noviembre 14 de 2025