



## PARTIDO ALIANZA VERDE

FECHA	17/11/2016
VERSIÓN	001
CÓDIGO	DA -001

### REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO PARTIDO ALIANZA VERDE

#### CAPÍTULO I

**ARTÍCULO 1.** El presente reglamento interno de trabajo prescrito por el **PARTIDO ALIANZA VERDE** con domicilio principal en la Calle 36 No 28 a -24 en Bogotá D.C., a sus disposiciones quedan sometidos tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte 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.

#### CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

**ARTÍCULO 2.** Quien aspire a desempeñar un cargo en el **PARTIDO ALIANZA VERDE**, debe, para su registro como aspirante, cumplir con los requisitos exigidos y acompañar los siguientes documentos:

1. Hoja de vida.
2. Cuatro copias de la cédula de ciudadanía.
3. Soportes académicos.
4. Tarjeta profesional
5. Referencias laborales.
6. Referencias personales.
7. Y demás que se consideren necesarios de acuerdo al perfil del cargo a desempeñar.

**PARAGRAFO:** El empleador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo

Elaboró:	Dirección Administrativa	Cargo:	Directora Administrativa	Fecha	21/06/17
Aprobó:	Dirección Ejecutiva	Cargo:	Director Ejecutivo	Fecha	21/06/17



## PARTIDO ALIANZA VERDE

FECHA	17/11/2016
VERSIÓN	001
CÓDIGO	DA -001

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 trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la Libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

### PERÍODO DE PRUEBA

**ARTÍCULO 3.** El Partido Alianza Verde, una vez realizado el respectivo proceso de evaluación, selección y analizados los documentos que presente el aspirante, estipulará con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto, por parte del empleador, apreciar las aptitudes del trabajador y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones del trabajo. ARTÍCULO 76 C.S.T.

**ARTÍCULO 4.** El período de prueba se estipulará por escrito y en caso contrario se entiende regulado por las normas generales del contrato de trabajo. Artículo 77, numeral primero, C.S.T.

**ARTÍCULO 5.** 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 este exceda 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 7, Ley 50 de 1.990.

**Parágrafo.** El periodo de prueba, si es inferior al límite máximo establecido en el artículo 7 de la ley 50 de 1990, podrá de común acuerdo prorrogarse antes de vencerse el inicialmente pactado y sin que supere el máximo establecido por la ley.

**ARTÍCULO 6.** Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente por cualquiera de las partes, en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado dicho período, el trabajador continua al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a

Elaboró:	Dirección Administrativa	Cargo:	Directora Administrativa	Fecha	21/06/17
Aprobó:	Dirección Ejecutiva	Cargo:	Director Ejecutivo	Fecha	21/06/17

	<b>PARTIDO ALIANZA VERDE</b>	<b>FECHA</b>	17/11/2016
		<b>VERSIÓN</b>	001
		<b>CÓDIGO</b>	DA -001

éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones. Artículo 80, C.S.T.

## CAPÍTULO II TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

**ARTÍCULO 7.** Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración y no mayor de un mes, referido a actividades distintas a las normales del empleador. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos y todas las prestaciones de ley.

## CAPÍTULO IV HORARIO DE TRABAJO

**ARTÍCULO 8.** Los horarios establecidos corresponden a un aspecto general, pero estos serán modificados tomando en consideración las necesidades del Partido Alianza Verde de acuerdo a su objeto social y tal como se establece en los contratos de trabajo, sin embargo, en caso de ser necesario se utilizará la posibilidad establecida por el artículo 51 literal (d) de la Ley 789 de 2002 sobre la Jornada Laboral Flexible tal como se establece en el presente capítulo.

Por el momento, las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan:

### **PERSONAL ADMINISTRATIVO**

DÍAS LABORABLES: Lunes a viernes

**PRIMERO. HORARIO DE INGRESO.** En atención a las necesidades del Partido Alianza Verde se establecen de manera general un horario de ingreso así:

- 8:00 AM

Elaboró:	Dirección Administrativa	Cargo:	Directora Administrativa	Fecha	21/06/17
Aprobó:	Dirección Ejecutiva	Cargo:	Director Ejecutivo	Fecha	21/06/17

	<b>PARTIDO ALIANZA VERDE</b>	FECHA	17/11/2016
		VERSIÓN	001
		CÓDIGO	DA -001

**SEGUNDO. HORA DE ALMUERZO.** La hora como el tiempo de almuerzo será el acordado entre el jefe inmediato y el trabajador.

1:00 PM A 2:00 PM

**TERCERO. HORA DE SALIDA.** La salida corresponderá a la hora en que el trabajador termine su jornada ordinaria de trabajo.

- 6:00 PM

**PARÁGRAFO 1:** Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá lo estipulado en la Ley 789/02.

**PARÁGRAFO 2:** Podrán repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria, por acuerdo entre las partes y según las necesidades de la empresa. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

**PARÁGRAFO 4:** La jornada ordinaria de trabajo será la que el trabajador se obligue a laborar; para el cargo estipulado, en los turnos y dentro de la horas señaladas por el empleador, pudiendo éste hacer ajustes o cambios de horario de acuerdo con las necesidades del empleador.

## CAPÍTULO V LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

**ARTÍCULO 9.** Trabajo ordinario y nocturno. ART. 25 de ley 789 de 2002 que modificó el Art. 160 del C.S.T.

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (06:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (06:00 a.m.) del día siguiente.

**ARTÍCULO 10.** 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.

Elaboró:	Dirección Administrativa	Cargo:	Directora Administrativa	Fecha	21/06/17
Aprobó:	Dirección Ejecutiva	Cargo:	Director Ejecutivo	Fecha	21/06/17



FECHA	17/11/2016
VERSIÓN	001
CÓDIGO	DA -001

**ARTÍCULO 11.** 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 mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo o de una autoridad delegada por éste. Artículo primero, Decreto 13 de 1967.

**ARTÍCULO 12.** Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el sólo 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 1990.
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 1990.

**PARÁGRAFO:** La empresa podrá implementar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965.

**ARTÍCULO 13.** La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 11 de este Reglamento.

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

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

**ARTÍCULO 14.** Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

Elaboró:	Dirección Administrativa	Cargo:	Directora Administrativa	Fecha	21/06/17
Aprobó:	Dirección Ejecutiva	Cargo:	Director Ejecutivo	Fecha	21/06/17



## PARTIDO ALIANZA VERDE

FECHA	17/11/2016
VERSIÓN	001
CÓDIGO	DA -001

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

**PARÁGRAFO 2. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.** Artículo 26 Ley 789 de 2002 modificó Art. 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá 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 3.** El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

**PARAGRAFO 4.** Si el trabajador labora habitualmente (tres o más domingos del mes) se le deberá pagar, además del descanso remunerado que se entiende incluido en su salario mensual, el valor del salario por las horas trabajadas más el recargo del setenta y cinco por ciento (75%). Todo lo dicho, sin perjuicio de la obligación de otorgar un día de descanso compensatorio dentro de la semana inmediatamente siguiente al domingo laborado.

El trabajador que labore ocasionalmente el día de descanso obligatorio (uno o dos domingos al mes), tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, según el numeral 1 del parágrafo 2 del presente artículo. Lo anterior de acuerdo a lo establecido por el artículo 180 y 181 del C.S.T.

**Parágrafo 5. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL.** Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal

Elaboró:	Dirección Administrativa	Cargo:	Directora Administrativa	Fecha	21/06/17
Aprobó:	Dirección Ejecutiva	Cargo:	Director Ejecutivo	Fecha	21/06/17



## PARTIDO ALIANZA VERDE

FECHA	17/11/2016
VERSIÓN	001
CÓDIGO	DA -001

de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio artículo 185, C.S.T.

**ARTÍCULO 15.** El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 14 de 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.

**ARTÍCULO 16.** Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 de 1983, La empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación 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.

### VACACIONES REMUNERADAS

**ARTÍCULO 17.** Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. Artículo 186, numeral primero, C.S.T.; el Partido Alianza Verde, tiene vacaciones colectivas en el mes de diciembre de cada año, de conformidad con los contratos de trabajo celebrados en cada anualidad.

**ARTÍCULO 18.** Las vacaciones en el Partido Alianza Verde son colectivas, el empleador señalará en diciembre de cada año la época de las vacaciones. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones. Artículo 187, C.S.T.

**ARTÍCULO 19.** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas. Artículo 188, C.S.T.

**ARTÍCULO 20.** El empleador y trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones, para esto, se tomará

Elaboró:	Dirección Administrativa	Cargo:	Directora Administrativa	Fecha	21/06/17
Aprobó:	Dirección Ejecutiva	Cargo:	Director Ejecutivo	Fecha	21/06/17

	<b>PARTIDO ALIANZA VERDE</b>	<b>FECHA</b>	17/11/2016
		<b>VERSIÓN</b>	001
		<b>CÓDIGO</b>	DA -001

como base el último salario devengado por el trabajador. (Artículo 20. Ley 1429 de 2010 y Ley 995 de 2005 art. 2º).

**ARTÍCULO 21.** 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 dos (2) años.

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares. (Artículo 190, C.S.T.)

**ARTÍCULO 22.** Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en 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 concedan.

**ARTÍCULO 23.** Todo 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.** 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 este sea. Artículo tercero, parágrafo, Ley 50 de 1990.

## PERMISOS

**ARTÍCULO 24.** El Partido Alianza Verde 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; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea

Elaboró:	Dirección Administrativa	Cargo:	Directora Administrativa	Fecha	21/06/17
Aprobó:	Dirección Ejecutiva	Cargo:	Director Ejecutivo	Fecha	21/06/17





## **PARTIDO ALIANZA VERDE**

<b>FECHA</b>	17/11/2016
<b>VERSIÓN</b>	001
<b>CÓDIGO</b>	<b>DA -001</b>

tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permita las circunstancias, pero el empleado debe tener presente su compromiso y responsabilidad con la empresa a fin de tratar de ser lo más oportuno posible para no causar perjuicios.

En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.

En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Numeral 6, artículo 57, C.S.T.

Se reconocerán 5 días hábiles por licencia de luto a los trabajadores, de conformidad con la Ley 1280 de 2009.

Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de catorce (14) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.

Si se tratare de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajo a destajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuere menor.

Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

- a. El estado de embarazo de la trabajadora;
- b. La indicación del día probable del parto, y
- c. La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

Todas las provisiones y garantías establecidas en el presente capítulo para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para

Elaboró:	Dirección Administrativa	Cargo:	Directora Administrativa	Fecha	21/06/17
Aprobó:	Dirección Ejecutiva	Cargo:	Director Ejecutivo	Fecha	21/06/17



## **PARTIDO ALIANZA VERDE**

<b>FECHA</b>	17/11/2016
<b>VERSIÓN</b>	001
<b>CÓDIGO</b>	DA -001

la madre adoptante asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. La licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente.

La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las 14 semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con Parto Múltiple, se tendrá en cuenta lo establecido en el inciso anterior sobre niños prematuros, ampliando la licencia en dos (2) semanas más.

El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad.

Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad.

La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera.

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.

La licencia remunerada de paternidad será a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.

### **CAPÍTULO VII SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN.**

**ARTÍCULO 25.** 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.,

Elaboró:	Dirección Administrativa	Cargo:	Directora Administrativa	Fecha	21/06/17
Aprobó:	Dirección Ejecutiva	Cargo:	Director Ejecutivo	Fecha	21/06/17



## PARTIDO ALIANZA VERDE

FECHA	17/11/2016
VERSIÓN	001
CÓDIGO	DA -001

pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

- No obstante lo dispuesto en los artículos 13,14, 16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue 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, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa 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, en los términos del artículo 96 de la Ley 223 de 1995 y de acuerdo con el procedimiento de salario establecido.

- 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 en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).
- 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. (Artículo 18, Ley 50 de 1990.)

**ARTÍCULO 26.** Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores. Artículo 133, C.S.T.

**ARTÍCULO 27.** Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. Artículo 138, numeral primero, C.S.T.

Elaboró:	Dirección Administrativa	Cargo:	Directora Administrativa	Fecha	21/06/17
Aprobó:	Dirección Ejecutiva	Cargo:	Director Ejecutivo	Fecha	21/06/17



## **PARTIDO ALIANZA VERDE**

<b>FECHA</b>	17/11/2016
<b>VERSIÓN</b>	001
<b>CÓDIGO</b>	DA -001

**ARTÍCULO 28. PERIODOS DE PAGO: MENSUAL:** El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no pueden ser mayores de una semana y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente. Artículo 134, C.S.T.

### **CAPÍTULO VIII**

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

**ARTÍCULO 29.** 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 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

**ARTÍCULO 30.** Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S. o A.R.L, a través de la I.P.S, a la cual estén afiliados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

**ARTÍCULO 31.** Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual 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

Elaboró:	Dirección Administrativa	Cargo:	Directora Administrativa	Fecha	21/06/17
Aprobó:	Dirección Ejecutiva	Cargo:	Director Ejecutivo	Fecha	21/06/17



## PARTIDO ALIANZA VERDE

FECHA	17/11/2016
VERSIÓN	001
CÓDIGO	DA -001

menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

**ARTÍCULO 32.** Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene la empresa 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.

**ARTÍCULO 33.** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene La empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos laborales en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

**PARÁGRAFO:** El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Programa de Salud laboral de la empresa, y que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa previa autorización del Ministerio del Trabajo, respetando el derecho de defensa. Artículo 91 Decreto 1295 de 1994.

**ARTÍCULO 34.** En caso de accidente de trabajo, el EMPLEADO en el evento que sea viable deberá informar inmediatamente al Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, quien a su vez ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios a los integrantes de la brigada de emergencia, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.L. Si el evento es de gravedad y no se puede seguir el protocolo mencionado, se buscará por cualquier medio la intervención de la brigada de emergencia.

**ARTÍCULO 35.** En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

Elaboró:	Dirección Administrativa	Cargo:	Directora Administrativa	Fecha	21/06/17
Aprobó:	Dirección Ejecutiva	Cargo:	Director Ejecutivo	Fecha	21/06/17

	<b>PARTIDO ALIANZA VERDE</b>	<b>FECHA</b>	17/11/2016
		<b>VERSIÓN</b>	001
		<b>CÓDIGO</b>	DA -001

**ARTÍCULO 36.** Todas las empresas y las entidades Administradoras de Riesgos Laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

**ARTÍCULO 37.** En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto La empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de la Protección Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, ley 1562 de 2012, del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

## CAPÍTULO IX PRESCRIPCIONES DE ORDEN

**ARTÍCULO 38.** Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de La empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.

Elaboró:	Dirección Administrativa	Cargo:	Directora Administrativa	Fecha	21/06/17
Aprobó:	Dirección Ejecutiva	Cargo:	Director Ejecutivo	Fecha	21/06/17



## **PARTIDO ALIANZA VERDE**

<b>FECHA</b>	17/11/2016
<b>VERSIÓN</b>	001
<b>CÓDIGO</b>	DA -001

- g) Ser verídico en todo caso.
- h) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de La empresa en general.
- i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- k) Hacer el uso adecuado de los elementos de seguridad y protección.
- l) Las demás que pertenezcan a la naturaleza del cargo.

### **CAPÍTULO X ORDEN JERÁRQUICO**

**ARTÍCULO 39.** El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en el Partido Alianza Verde, es el siguiente:

1. Director Ejecutivo Nacional
2. Secretario General
3. Dirección Administrativa
4. Cargos del nivel Directivo
5. Cargos de nivel Asistencial

### **CAPÍTULO XI OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EL PARTIDO ALIANZA VERDE Y LOS TRABAJADORES**

**ARTÍCULO 40.** 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.

Elaboró:	Dirección Administrativa	Cargo:	Directora Administrativa	Fecha	21/06/17
Aprobó:	Dirección Ejecutiva	Cargo:	Director Ejecutivo	Fecha	21/06/17



## **PARTIDO ALIANZA VERDE**

<b>FECHA</b>	17/11/2016
<b>VERSIÓN</b>	001
<b>CÓDIGO</b>	DA -001

2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá 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 necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este Reglamento.
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, e igualmente si el trabajador lo solicita, 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 ida 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 trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
9. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar

Elaboró:	Dirección Administrativa	Cargo:	Directora Administrativa	Fecha	21/06/17
Aprobó:	Dirección Ejecutiva	Cargo:	Director Ejecutivo	Fecha	21/06/17





## PARTIDO ALIANZA VERDE

FECHA	17/11/2016
VERSIÓN	001
CÓDIGO	DA -001

donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con él conviviere.

10. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
11. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
12. 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.
13. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
14. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
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. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarle cada cuatro meses, en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en La empresa. Artículo 57 del C.S.T.
16. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236 del CST, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236 del CST.
17. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de

Elaboró:	Dirección Administrativa	Cargo:	Directora Administrativa	Fecha	21/06/17
Aprobó:	Dirección Ejecutiva	Cargo:	Director Ejecutivo	Fecha	21/06/17



## PARTIDO ALIANZA VERDE

FECHA	17/11/2016
VERSIÓN	001
CÓDIGO	DA -001

consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. Esta última deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia, de conformidad con la Ley 1280 de 2009, art.1. Esta licencia debe diferenciarse de la grave calamidad doméstica dentro de la cual no se reconocerá licencia por luto.

18. Conceder al trabajador por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera una licencia remunerada de paternidad equivalente a ocho (8) días hábiles. 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. Ley 1468 de 2011, parágrafo 1.

### **ARTÍCULO 43.** Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. A cumplir con los procedimientos, manuales, instructivos y demás normas del empleador e igualmente con el Sistema de Gestión de la Calidad implementado.
3. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
4. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
5. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

Elaboró:	Dirección Administrativa	Cargo:	Directora Administrativa	Fecha	21/06/17
Aprobó:	Dirección Ejecutiva	Cargo:	Director Ejecutivo	Fecha	21/06/17



## PARTIDO ALIANZA VERDE

FECHA	17/11/2016
VERSIÓN	001
CÓDIGO	DA -001

6. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
7. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de La empresa
8. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
9. Realizar sus labores de acuerdo con las atribuciones y limitaciones que precise el EMPLEADOR. Asistir puntualmente al trabajo, a menos que el TRABAJADOR presente excusa suficiente a juicio de La empresa.
10. Abstenerse de propiciar serias desavenencias con sus compañeros de trabajo.
11. Abstenerse de reportar informes falsos en relación con las gestiones efectuadas.
12. Avisar al empleador específicamente a su inmediato superior en todos los eventos en que se vaya a incurrir en impuntualidad o inasistencia a la jornada laboral ya que de lo contrario se causa perjuicio a la Organización.

Como consecuencia de lo anterior, el empleado cuenta con un (1) día hábil para reportar y comprobar las razones de su incumplimiento laboral por impuntualidad o inasistencia; cumpliéndose así la posibilidad de que ejerza su derecho de defensa y en caso contrario se consolidará la violación a sus obligaciones laborales y La empresa procederá a realizar los descuentos por ausentismo y las acciones disciplinarias que considere viables.

13. Se establece como obligación especialísima el cuidado y custodia de todos los bienes, productos, valores, dineros, etc. que pertenezcan a la empresa y que corresponden a la responsabilidad que asume cada empleado con fundamento en el perfil de su cargo, el contrato de trabajo, el presente reglamento y demás fuentes normativas, legales y empresariales.

Elaboró:	Dirección Administrativa	Cargo:	Directora Administrativa	Fecha	21/06/17
Aprobó:	Dirección Ejecutiva	Cargo:	Director Ejecutivo	Fecha	21/06/17



## PARTIDO ALIANZA VERDE

FECHA	17/11/2016
VERSIÓN	001
CÓDIGO	DA -001

- 14.** La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia de maternidad por lo menos una semana antes de la fecha probable de parto, para lo cual deberá presentar al empleador, certificado médico en el cual conste el estado de embarazo de la trabajadora, se indique la fecha probable de parto e igualmente el día a partir del cual debe empezar a disfrutar de la licencia de maternidad.
- 15.** La enfermedad debe comprobarse mediante certificado médico y EL EMPLEADO deberá allegar los certificados de incapacidad para trabajar que le sean expedidos por la **ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD (EPS)** en la que se encuentre afiliado.
- 16.** Cuando el empleador lo considere o lo requiera autoridad competente el trabajador realizara prueba de alcoholimetría al iniciar la jornada de trabajo o las veces que se considere necesario.
- 17.** Deberá usar permanentemente durante su tiempo de trabajo, la dotación suministrada.
- 18.** Y todas las demás funciones propias, similares o complementarias de acuerdo a la naturaleza del cargo y de acuerdo a las instrucciones que le imparta el EMPLEADOR o sus representantes.

### **ARTÍCULO 44.** Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
  - a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.

Elaboró:	Dirección Administrativa	Cargo:	Directora Administrativa	Fecha	21/06/17
Aprobó:	Dirección Ejecutiva	Cargo:	Director Ejecutivo	Fecha	21/06/17



## PARTIDO ALIANZA VERDE

FECHA	17/11/2016
VERSIÓN	001
CÓDIGO	DA -001

- b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
  - c. En cuanto a la cesantía, La empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 CST.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca La empresa.
  3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
  4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho 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 o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
  7. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
  8. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrado La empresa. 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 aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

Elaboró:	Dirección Administrativa	Cargo:	Directora Administrativa	Fecha	21/06/17
Aprobó:	Dirección Ejecutiva	Cargo:	Director Ejecutivo	Fecha	21/06/17



## PARTIDO ALIANZA VERDE

FECHA	17/11/2016
VERSIÓN	001
CÓDIGO	DA -001

9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad. Artículo 59, C.S.T.

### **ARTÍCULO 45.** Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la sede o establecimiento los útiles de trabajo, sin permiso del partido.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez con aliento a licor –tufo- o en condiciones de alicoramiento o, de haber ingerido o ingerir, o poseer bebidas embriagantes, drogas enervantes o de cualquier otro tipo de sustancias psicoactivas, estimulantes o tóxicas en el sitio de trabajo o llegar a prestar sus servicios aún bajo el efecto de alguna de estas sustancias, o presentarse de cualquier forma en un estado inadecuado aún por la primera vez, esto en razón al manejo constante y atención directa de clientes de acuerdo al objeto social de La empresa.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de La empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. 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.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por La empresa en objetivos distintos del trabajo contratado. Artículo 60, C.S.T.

Elaboró:	Dirección Administrativa	Cargo:	Directora Administrativa	Fecha	21/06/17
Aprobó:	Dirección Ejecutiva	Cargo:	Director Ejecutivo	Fecha	21/06/17



## **PARTIDO ALIANZA VERDE**

<b>FECHA</b>	17/11/2016
<b>VERSIÓN</b>	001
<b>CÓDIGO</b>	DA -001

9. Usar teléfonos celulares, equipos reproductores de música, audífonos y cualquier otro equipo, elemento o sistema distractor en el lugar o sitio de trabajo dentro de la jornada laboral.
10. Revelar información sobre los procedimientos, secreto industrial, bases de datos, información de los directivos o inscritos al Partido Alianza Verde o circunstancia análogas pertenecientes al EMPLEADOR.
11. Todo hecho u omisión que afecte la disciplina de la organización o que perturbe en cualquier forma el orden, ritmo, eficiencia y efectividad del trabajo.

### **OTRAS PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES:**

1. Prestar un servicio asignado a otro trabajador sin previa autorización de la sede del partido o sustituir a éste en cualquier forma irregular.
2. Mantener dentro de la sede del partido y en cualquier cantidad, licores embriagantes o tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes o cualquier otro producto que incite a la violencia.
3. Hacer circular propaganda o literatura de cualquier índole dentro de La empresa sin permiso del mismo.
4. Distraer las actividades laborales dentro de La empresa durante las horas de trabajo con juegos, burlas o lecturas extrañas a las labores.
5. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, sus superiores o la de terceros, igualmente los edificios, máquinas, vehículos, equipos y demás enseres de La empresa.
6. Realizar reuniones en las instalaciones de La empresa cualquiera que sea el número de participantes, sin previa autorización de ésta.
7. Confiar a otro trabajador la ejecución del trabajo asignado sin previo permiso expreso de La empresa.

Elaboró:	Dirección Administrativa	Cargo:	Directora Administrativa	Fecha	21/06/17
Aprobó:	Dirección Ejecutiva	Cargo:	Director Ejecutivo	Fecha	21/06/17



FECHA	17/11/2016
VERSIÓN	001
CÓDIGO	DA -001

8. Permanecer en los lugares de trabajo, sin necesidad de ello, en horas distintas del respectivo horario de trabajo.
9. Operar máquinas o vehículos o utilizar equipos o herramientas sin orden previa para hacerlo.
10. Exponer trabajo defectuoso o no informar de él inmediatamente a su superior.
11. Cambiar turnos de trabajo sin previa autorización de La empresa.
12. Retirarse del turno antes de que se presente el trabajador que lo va a suceder en sus labores, sin avisarle a su inmediato superior para que éste tome las medidas necesarias o se programe otro para su reemplazo pertinente.
13. Abandonar, aún por leve tiempo, el sitio de trabajo sin permiso de los superiores jerárquicos.
14. Ocuparse en asuntos distintos a sus labores durante las horas de trabajo sin previo permiso del superior respectivo.
15. Empezar o terminar el trabajo en horas distintas de las reglamentarias sin causa justificada. Sin previo aviso y sin permiso de La empresa.
16. Salir de las instalaciones de La empresa con paquetes sin haber sido sometidos a previa revisión por parte de los vigilantes o personal encargado, salvo que medie autorización del jefe inmediato.

### **CAPÍTULO XIII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**ARTÍCULO 46.** La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos judiciales, arbitrales, o en el contrato de trabajo. Artículo 114, C.S.T.

**ARTÍCULO 47.** Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

Elaboró:	Dirección Administrativa	Cargo:	Directora Administrativa	Fecha	21/06/17
Aprobó:	Dirección Ejecutiva	Cargo:	Director Ejecutivo	Fecha	21/06/17





## PARTIDO ALIANZA VERDE

FECHA	17/11/2016
VERSIÓN	001
CÓDIGO	DA -001

- a) El retardo en la hora de entrada o el retiro prematuro en la hora de salida sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, multa del cincuenta por ciento del salario de un día; suspensión en el trabajo por medio día; por la segunda vez, suspensión en el trabajo por un (1) día; por tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres días, y por la cuarta vez, suspensión en el trabajo por ocho (8) días.
- b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el horario correspondiente, sin excusa cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por la primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por la segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
- c) La ausencia total del trabajador a sus labores durante la totalidad de la jornada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por la segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

### Otros incumplimientos

- d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en el contrato de trabajo o las reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por la segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

**Parágrafo 1.** La empresa en aras de fomentar el cumplimiento de las obligaciones por parte de los trabajadores, podrá realizar llamados de atención por escrito, cuya copia reposará en la hoja de vida, cuando se haga el llamado de atención por tercera vez a cualquiera de los trabajadores, se

**Parágrafo 2.** La imposición de multas no impide que La empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

### ARTÍCULO 48. Constituyen faltas graves:

Elaboró:	Dirección Administrativa	Cargo:	Directora Administrativa	Fecha	21/06/17
Aprobó:	Dirección Ejecutiva	Cargo:	Director Ejecutivo	Fecha	21/06/17



## PARTIDO ALIANZA VERDE

FECHA	17/11/2016
VERSIÓN	001
CÓDIGO	DA -001

- a) El retardo en la hora de entrada o el retiro prematuro en la hora de salida del trabajo sin excusa suficiente, por cuarta vez;
- b) La ausencia total del trabajador en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez;
- c) La ausencia total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez;

### Otros incumplimientos:

- d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

### ARTICULO 48 BIS. CAUSALES DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO CON JUSTA CAUSA

Incurrir en cualquier falta grave, lo cual constituye incumplimiento sistemático de sus obligaciones convencionales o legales según se establece en el Art. 6 del Decreto 2651/65

### PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.

**ARTÍCULO 49.** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva. (Artículo 115, C.S.T.)

Parágrafo. Para imponer sanciones disciplinarias que se deriven de situaciones de acoso laboral, previamente se deberá surtir el procedimiento establecido en el capítulo XV de este reglamento.

**ARTÍCULO 50.** Trámite para imponer sanciones:

Elaboró:	Dirección Administrativa	Cargo:	Directora Administrativa	Fecha	21/06/17
Aprobó:	Dirección Ejecutiva	Cargo:	Director Ejecutivo	Fecha	21/06/17



## PARTIDO ALIANZA VERDE

FECHA	17/11/2016
VERSIÓN	001
CÓDIGO	DA -001

1. La empresa debe conocer en detalle lo sucedido, para lo cual debe exigir una comunicación escrita del jefe inmediato, donde reporte el día y la hora en que ocurrieron los hechos.
2. Se realizará comunicación formal de citación y apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, cuando repose en su hoja de vida el segundo llamado de atención.
3. La empresa indicará la fecha y la hora en que se realizará la diligencia o conversatorio laboral en la cual el trabajador inculcado deberá efectuar sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.
4. Se procederá a la formulación de los cargos imputados en forma escrita, indicando de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias.
5. Tanto la conducta como su respectiva sanción deben encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno de Trabajo.
6. La empresa realizará un pronunciamiento definitivo mediante un acto motivado y congruente, dirigido al trabajador, en virtud del cual se imponga una sanción proporcional a los hechos que la motivaron. Igualmente mediante este acto se deberán señalar las fechas en que se ejecutará la sanción, fecha que será posterior a la oportunidad de todo trabajador de controvertir la misma.
7. La empresa dará al trabajador dos (2) opciones para controvertir la decisión conocida, en virtud de la cual se establece la sanción: 1.) Interponer el recurso de apelación ante el Director General, a través del cual deberá controvertir las decisiones en su contra. . El término para ejercer dicho recurso será de dos (2) días hábiles posteriores a la notificación de la sanción, transcurridos los cuales de no interponerse el recurso, se entenderá que la sanción no fue objeto de reclamo por parte del empleado, o 2.) Acudir a la jurisdicción laboral ordinaria demandando el acto de imposición de la sanción y/o el acto en el que se resuelve el recurso de apelación.
8. La empresa tendrá cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente al de interposición del recurso por parte del empleado para dar respuesta de fondo al mismo, bien sea modificando la decisión inicialmente adoptada o confirmándola.

Elaboró:	Dirección Administrativa	Cargo:	Directora Administrativa	Fecha	21/06/17
Aprobó:	Dirección Ejecutiva	Cargo:	Director Ejecutivo	Fecha	21/06/17



## PARTIDO ALIANZA VERDE

FECHA	17/11/2016
VERSIÓN	001
CÓDIGO	DA -001

9. Una vez notificada la decisión de la sanción, medida disciplinaria o del recurso interpuesto por el trabajador y de confirmarse en virtud de esta la decisión, La empresa procederá a aplicarla.

**ARTÍCULO 51.** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo.

**ARTÍCULO 52.** La empresa dará cumplimiento al principio de inmediatez según los pronunciamientos de la Corte Constitucional; lo anterior, desde el momento que se conocieron los hechos, hasta la decisión que adopte La empresa.

De no cumplirse lo anterior, se entenderá que La empresa perdonó o no tuvo en cuenta lo ocurrido, salvo que demuestre que desde el momento en que el trabajador realizó la posible conducta de incumplimiento hasta el momento en que se imponga la sanción o medida disciplinaria, ha realizado y tomado todas las acciones necesarias para investigar lo sucedido y poder esclarecer la situación, lo cual, ha impedido tomar la decisión adecuada sobre la procedencia o no de una sanción disciplinaria, hasta tanto no se tuviera la certeza necesaria.

### CAPITULO XIV

#### ACOSO LABORAL DEFINICIÓN, MODALIDADES, MECANISMO DE PREVENCIÓN.

**ARTÍCULO 61.** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por La empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en La empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

**ARTÍCULO 62.** En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, La empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de

Elaboró:	Dirección Administrativa	Cargo:	Directora Administrativa	Fecha	21/06/17
Aprobó:	Dirección Ejecutiva	Cargo:	Director Ejecutivo	Fecha	21/06/17



## PARTIDO ALIANZA VERDE

FECHA	17/11/2016
VERSIÓN	001
CÓDIGO	DA -001

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.

2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de La empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
  - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral convivente;
  - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos,
  - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en La empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere La empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

### CAPÍTULO XVII TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

**ARTÍCULO 63.** La ley 1581 del 17 de octubre de 2012 tiene como objeto desarrollar el derecho constitucional que tienen todas las personas a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bases de datos o archivos, y los demás derechos, libertades y garantías constitucionales a que se refiere el artículo 15 de la Constitución Política.

Elaboró:	Dirección Administrativa	Cargo:	Directora Administrativa	Fecha	21/06/17
Aprobó:	Dirección Ejecutiva	Cargo:	Director Ejecutivo	Fecha	21/06/17



## PARTIDO ALIANZA VERDE

FECHA	17/11/2016
VERSIÓN	001
CÓDIGO	DA -001

Las disposiciones mencionadas serán aplicable al **PARTIDO ALIANZA VERDE** en razón a que esta compañía recoge información personal de sus trabajadores al momento del ingreso para fines de contacto y netamente laborales. Frente a esta información, la compañía requerirá de la autorización libre y voluntaria de cada empleado para que dicha información pueda tener uso conforme los fines relacionados con el objeto del contrato de trabajo suscrito.

De conformidad con lo anterior, se expresa que el tratamiento de dichos datos podrá tener ÚNICAMENTE las siguientes finalidades:

1. Realizar al interior de la compañía actividades de bienestar para los colaboradores.
2. Conservar la información exacta de residencia de los colaboradores cuando se requiera hacer visitas domiciliarias como procedimiento de ingreso o para el desarrollo de actividades de acompañamiento dentro de los programas de bienestar.
3. Hacer actividades de vigilancia epidemiológica enmarcadas en el programa de Salud Ocupacional.
4. Contactar a un familiar en caso de una emergencia presentada al interior de La empresa.
5. Tener un registro de fechas de ingreso y edad de los colaboradores cotizantes a las AFP (Administradora de Fondo de Pensiones), para prestar un apoyo en el proceso de solicitud de pensión.
6. Ofrecer un apoyo a los colaboradores en trámites ante la EPS, por inconsistencias en atención o afiliación personal y de beneficiarios.
7. Brindar un apoyo a los colaboradores en trámites ante la Caja de Compensación Familiar, por inconsistencias en atención o afiliación personal y de beneficiarios.
8. Toma de decisiones en materia laboral con respecto a la ejecución y terminación del contrato de trabajo bien sea por el área jurídica de la compañía o su asesor externo.
9. Las demás necesarias y que se presente en el entorno de la ejecución laboral.

Elaboró:	Dirección Administrativa	Cargo:	Directora Administrativa	Fecha	21/06/17
Aprobó:	Dirección Ejecutiva	Cargo:	Director Ejecutivo	Fecha	21/06/17



## PARTIDO ALIANZA VERDE

FECHA	17/11/2016
VERSIÓN	001
CÓDIGO	DA -001

**PARÁGRAFO 1:** Los datos personales que EL EMPLEADO autoriza para ser tratados por La empresa son todos aquellos que con motivo de su vinculación laboral han sido brindados por aquél.

**PARÁGRAFO 2:** El responsable del tratamiento de los datos personales del titular será el área de Dirección Administrativa, siguiendo las medidas técnicas, humanas y administrativas que sean necesarias para otorgar seguridad a los registros evitando su adulteración, pérdida, consulta, uso o acceso no autorizado o fraudulento. Igualmente esta área se obliga a garantizar la reserva de la información a personal que no se encuentre debidamente autorizado por el titular.

**PARÁGRAFO 3:** El empleado deberá autorizar expresamente a qué personas o entidades diferentes a la empresa se puede remitir su información personal con las finalidades expuestas previamente.

**PARÁGRAFO 4:** En aras de dar cumplimiento con lo dispuesto en la Ley 1581 de 2012, el empleado, como titular de los datos referidos, cuenta con los siguientes derechos:

- a) Conocer, actualizar y rectificar sus datos personales frente a los responsables del tratamiento o encargados del tratamiento. Este derecho se podrá ejercer, entre otros frente a datos parciales, inexactos, incompletos, fraccionados, que induzcan a error, o aquellos cuyo tratamiento esté expresamente prohibido o no haya sido autorizado;
- b) Solicitar prueba de la autorización otorgada al Responsable del Tratamiento salvo cuando expresamente se exceptúe como requisito para el Tratamiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 10 de la ley 1581 de 2012;
- c) Ser informado por el Responsable del Tratamiento o el Encargado del Tratamiento, previa solicitud, respecto del uso que le ha dado a sus datos personales;
- d) Presentar ante la Superintendencia de Industria y Comercio quejas por infracciones a lo dispuesto en la presente ley y las demás normas que la modifiquen, adicionen o complementen;
- e) Revocar la autorización y/o solicitar la supresión del dato cuando en el Tratamiento no se respeten los principios, derechos y garantías constitucionales y legales. La

Elaboró:	Dirección Administrativa	Cargo:	Directora Administrativa	Fecha	21/06/17
Aprobó:	Dirección Ejecutiva	Cargo:	Director Ejecutivo	Fecha	21/06/17



## PARTIDO ALIANZA VERDE

FECHA	17/11/2016
VERSIÓN	001
CÓDIGO	DA -001

revocatoria y/o supresión procederá cuando la Superintendencia de Industria y Comercio haya determinado que en el Tratamiento el Responsable o Encargado han incurrido en conductas contrarias a esta ley y a la Constitución, la cual se ceñirá a los términos establecidos en la cláusula sobre supresión de datos en el presente documento;

- f) Acceder en forma gratuita a sus datos personales que hayan sido objeto de Tratamiento

**PARÁGRAFO 5:** El empleador dará a conocer a todos sus empleados la política sobre tratamiento de datos personales y todas las modificaciones que le sean implementadas.

**PARÁGRAFO 6:** El empleador podrá requerir al empleado autorización sobre la circulación de sus datos personales para terceros no contemplados en el presente artículo cuando las necesidades de la compañía así lo ameriten.

**PARÁGRAFO 7:** Casos en que no se requiere la autorización. La autorización del Titular no será necesaria cuando se trate de:

- a) Información requerida por una entidad pública o administrativa en ejercicio de sus funciones legales o por orden judicial.
- a) Datos de naturaleza pública.
- b) Casos de urgencia médica o sanitaria.
- c) Tratamiento de información autorizado por la ley para fines históricos, estadísticos o científicos.
- e) Datos relacionados con el Registro Civil de las Personas.

**ARTÍCULO 64. SUPRESIÓN DE DATOS.** El titular tiene el derecho, en todo momento, a solicitar al empleador, la supresión (eliminación) de sus datos personales cuando:

Considere que los mismos no están siendo tratados conforme a los principios, deberes y obligaciones previstas en la normatividad vigente.

Elaboró:	Dirección Administrativa	Cargo:	Directora Administrativa	Fecha	21/06/17
Aprobó:	Dirección Ejecutiva	Cargo:	Director Ejecutivo	Fecha	21/06/17



	<b>PARTIDO ALIANZA VERDE</b>	FECHA	17/11/2016
		VERSIÓN	001
		CÓDIGO	DA -001

Hayan dejado de ser necesarios o pertinentes para la finalidad para la cual fueron recabados.

Se haya superado el periodo necesario para el cumplimiento de los fines para los que fueron recabados.

Esta supresión implica la eliminación total o parcial de la información personal de acuerdo con lo solicitado por el titular en los registros, archivos, bases de datos o tratamientos realizados por el empleador.

**PARÁGRAFO 1:** El derecho de supresión no es absoluto y el responsable puede negar el ejercicio del mismo cuando:

- a) El titular tenga un deber legal o contractual de permanecer en la base de datos.
- b) La eliminación de datos obstaculice actuaciones judiciales o administrativas vinculadas a obligaciones fiscales, la investigación y persecución de delitos o la actualización de sanciones administrativas.
- c) Los datos sean necesarios para proteger los intereses jurídicamente tutelados del titular; para realizar una acción en función del interés público, o para cumplir con una obligación legalmente adquirida por el titular.

**PARÁGRAFO 2:** En virtud del contrato de trabajo que vincula al empleado con el empleador, la permanencia de los datos de aquel se hace obligatoria para la ejecución de la relación jurídica laboral que tienen las partes, la cual se extenderá hasta el término señalado en el parágrafo 4 de la cláusula anterior. Esto deberá consagrarse como un acuerdo expreso entre las partes.

## CAPÍTULO XVII PUBLICACIONES

Elaboró:	Dirección Administrativa	Cargo:	Directora Administrativa	Fecha	21/06/17
Aprobó:	Dirección Ejecutiva	Cargo:	Director Ejecutivo	Fecha	21/06/17



FECHA	17/11/2016
VERSIÓN	001
CÓDIGO	DA -001

**ARTÍCULO 65.** Dentro de los quince (15) días siguientes a la notificación de la resolución aprobatoria, del presente reglamento, El empleador debe publicar el reglamento del trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el reglamento debe fijarse la resolución aprobatoria. Artículo 120, C.S.T. Modificado Ley 1429 de 2010, art. 22.

### **CAPÍTULO XVIII SIMPLIFICACIÓN DE TRÁMITES LABORALES VIGENCIA**

**ARTÍCULO 66.** Artículo 17 de la Ley 1429 de 2010. **Objeciones al reglamento de trabajo.** El Empleador publicará en cartelera la empresa el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma fecha informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho Reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación.

La Organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar al empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 ó 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

Si no hubiere acuerdo, el inspector del trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará objeciones si las hubiere, y ordenará al empleador realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales, el empleador realizará los ajustes so pena de incurrir en multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo legal mensual vigente.

### **CAPITULO XIX DISPOSICIONES FINALES**

**ARTÍCULO 67.** Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

### **CAPÍTULO XX CLAUSULAS INEFICACES**

Elaboró:	Dirección Administrativa	Cargo:	Directora Administrativa	Fecha	21/06/17
Aprobó:	Dirección Ejecutiva	Cargo:	Director Ejecutivo	Fecha	21/06/17

	<b>PARTIDO ALIANZA VERDE</b>	FECHA	17/11/2016
		VERSIÓN	001
		CÓDIGO	DA -001

**ARTÍCULO 68.** No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento 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 D.C. 28 de junio de 2017  
Dirección: Calle 36 No. 28 A- 24  
Teléfonos: 6563000



**RODRIGO ROMERO HERNÁNDEZ  
DIRECTOR EJECUTIVO  
PARTIDO ALIANZA VERDE**

Elaboró:	Dirección Administrativa	Cargo:	Directora Administrativa	Fecha	21/06/17
Aprobó:	Dirección Ejecutiva	Cargo:	Director Ejecutivo	Fecha	21/06/17