REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
PARTIDO ALIANZA VERDE

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES Y NATURALEZA JURÍDICA DEL EMPLEADOR

ARTÍCULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo del PARTIDO ALIANZA VERDE, organización política con personería jurídica reconocida por el Consejo Nacional Electoral, identificada con NIT 800.142.005-8, con domicilio principal en Calle 36 # 28a 24, ciudad de Bogotá D.C. El Partido Alianza Verde se rige por la Constitución Política (arts. 107 y 108), la Ley 130 de 1994, la Ley 1475 de 2011, sus Estatutos y demás normas que regulan a los partidos y movimientos políticos.

Las relaciones de trabajo subordinado que el Partido sostiene con las personas naturales vinculadas mediante contrato de trabajo se rigen, sin excepción, por el Código Sustantivo del Trabajo (CST), sus normas complementarias y, en particular, por la Ley 2466 de 2025. Este Reglamento hace parte de todos los contratos individuales de trabajo vigentes o que se celebren con el Partido, salvo estipulación más favorable al trabajador.

ARTÍCULO 2. El presente Reglamento obliga tanto al Partido como a todos sus trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo a nivel nacional. No se aplica a quienes se vinculen al Partido bajo otras figuras jurídicas ajenas al contrato de trabajo (contratos de prestación de servicios, voluntariado político, militancia, membresía o cargos de representación popular o de dirección política), cuya relación con el Partido no es de naturaleza laboral y se rige por las normas propias de cada figura.

CAPÍTULO II
CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 3. Quien aspire a vincularse laboralmente con el Partido deberá presentar solicitud escrita, previa autorización para el tratamiento de sus datos personales conforme a la Ley 1581 de 2012 y sus decretos reglamentarios, acompañada de:

1. Fotocopia del documento de identidad.
2. Certificaciones laborales de empleadores anteriores, cuando existan.
3. Soportes de estudios, títulos o certificaciones de idoneidad para el cargo.
4. Diploma profesional y/o certificaciones de cursos de idoneidad y capacitación que lo acrediten como apto para el cargo o función que aspira a desempeñar en el partido.
5. Los demás documentos que el Partido considere necesarios, siempre que no contravengan disposiciones legales vigentes.

PARÁGRAFO PRIMERO. El proceso de selección podrá incluir entrevistas, pruebas de conocimiento y aptitud, y los exámenes médicos ocupacionales que correspondan según el cargo, conforme al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) del Partido.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Está prohibido exigir al aspirante documentos, certificaciones o datos proscritos por la ley, entre ellos: certificación de afiliación religiosa (art. 1° Ley 13 de 1972); prueba de embarazo, salvo cuando el cargo implique un riesgo real para la gestación (art. 43 C.P.; Ley 2114 de 2021); examen de VIH (art. 2.8.1.3.10 del Decreto 780 de 2016); y libreta militar (art. 42 Ley 1861 de 2017). Dado que el empleador

es un partido político, se subraya de manera especial la prohibición de exigir o indagar sobre la militancia, afiliación o preferencia política del aspirante como condición de ingreso, salvo en los cargos de dirección político-partidista en los que la afinidad ideológica con el Partido constituya un requisito inherente y determinante de la función, circunstancia que deberá estar objetivamente justificada en el respectivo manual de funciones y no puede extenderse a cargos administrativos, contables, jurídicos o de comunicaciones cuya función no dependa de la orientación política del trabajador. Esta distinción busca armonizar el derecho de asociación política del Partido (art. 107 C.P.) con la prohibición general de discriminación laboral por razones políticas que introduce expresamente el artículo 16 de la Ley 2466 de 2025.

PARÁGRAFO TERCERO. El Partido verificará la información suministrada y conservará esta facultad durante la vigencia del contrato. La vinculación definitiva solo se perfecciona con la firma del contrato de trabajo escrito.

CAPÍTULO III
PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 4. Una vez admitido el aspirante, podrá estipular en el contrato de trabajo, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte del partido, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76 y numeral 1º del artículo 77 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 5. El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77. numeral primero, CST).

ARTÍCULO 6. 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 (2) meses. Cuando entre el partido y el trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo 78 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7º Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 7. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, y sin indemnización alguna. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones sociales.

CAPÍTULO IV
TRABAJADORES OCASIONALES O TRANSITORIOS Y PERSONAL DE CAMPAÑAS ELECTORALES

ARTÍCULO 8. Son trabajadores transitorios u ocasionales quienes se vinculan al Partido para labores accesorias y de corta duración (no mayor a un mes), distintas de las actividades habituales del Partido, conforme al artículo 6° del CST.

CAPÍTULO V
INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

ARTÍCULO 9. El Partido garantizará a todo trabajador, dentro de los primeros treinta (30) días de vinculación, un proceso de inducción que comprenda, como mínimo: (i) la estructura orgánica y funcional del Partido conforme a sus Estatutos; (ii) el contenido de este Reglamento y del Reglamento del SG-SST; (iii) la política de tratamiento de datos personales y de uso de herramientas tecnológicas; (iv) los canales de

prevención y atención del acoso laboral y del acoso sexual laboral; y (v) las funciones propias del cargo. El Partido realizará procesos de reinducción periódica, así como capacitaciones de actualización normativa cuando se expidan reformas que incidan en las funciones del trabajador.

ARTÍCULO 10. El trabajador deberá asistir a las inducciones, reinducciones y capacitaciones obligatorias relacionadas con su cargo, el SG-SST, la protección de datos personales, el uso de herramientas tecnológicas y las demás materias exigidas por la normativa vigente. La inasistencia injustificada a estas actividades podrá dar lugar a llamado de atención, sin perjuicio de las consecuencias que se deriven del incumplimiento de las obligaciones específicas del cargo cuya capacitación se hubiere omitido.

CAPÍTULO VI
JORNADA DE TRABAJO Y PRESENCIALIDAD

ARTÍCULO 11. La jornada ordinaria de trabajo es de máximo ocho (8) horas al día y cuarenta y dos (42) horas a la semana (art. 11 Ley 2466 de 2025, que culmina la reducción gradual iniciada por la Ley 2101 de 2021). La jornada semanal podrá distribuirse de manera flexible en cinco (5) o seis (6) días, con un día de descanso obligatorio, sin que en ningún caso el trabajo diario exceda de nueve (9) horas cuando se pacte jornada flexible, sin lugar a recargo por trabajo suplementario dentro de dicho límite.

PARÁGRAFO PRIMERO. La jornada ordinaria de trabajo será de cinco (5) días a la semana, de conformidad con lo pactado en el respectivo contrato de trabajo y en el otrosí suscrito entre las partes.

Actualmente, la jornada se desarrollará de la siguiente manera:

- De lunes a jueves: de 7:00 a. m. a 12:00 m. y de 1:00 p. m. a 5:00 p. m.
- Viernes: jornada contínua de 7:00 a. m. a 1:00 p. m.

Cualquier modificación al horario de trabajo deberá efectuarse de conformidad con la legislación laboral vigente y, cuando corresponda, mediante el respectivo acuerdo entre las partes o por las facultades legalmente reconocidas al empleador. El horario aplicable será informado a los trabajadores a través de la cartelera física y de los medios virtuales institucionales, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 8 de la Ley 2466 de 2025.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan la operación del partido 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. Lo anterior, de conformidad con lo establecido en el literal c del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO TERCERO. El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornada diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas 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 dentro de la jornada ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo. (literal a del artículo 11 de la ley 2466 de 2025).

PARÁGRAFO CUARTO. Cuando la naturaleza de las labores no exija actividad continuidad y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse y organizarse en los términos indicados en el artículo 165 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 2º de la Ley 2101 de 2021. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras (ARTÍCULO 165 del Código Sustantivo del Trabajo).

PARÁGRAFO QUINTO. El partido podrá acogerse a lo previsto en el artículo 166 del Código Sustantivo del Trabajo para dar aplicación al trabajo sin solución de continuidad.

PARÁGRAFO SEXTO. Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, y los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes, quienes deben trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones sin que haya lugar a causar recargo por trabajo suplementario.

PARÁGRAFO SÉPTIMO. Pueden repartirse las horas semanales de trabajo ampliando dicha jornada hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras (artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el Art. 23 de la Ley 50 de 1990).

PARAGRAFO OCTAVO. Los períodos de interrupción para tomar alimentos de las jornadas que estén divididas en dos secciones, así como los descansos programados durante la mañana o la tarde, establecidos por el partido, no se calculan como parte de la jornada de trabajo.

PARÁGRAFO NOVENO. Para poder retirarse de la dependencia o lugar de trabajo antes de terminar su jornada laboral, los trabajadores deben solicitar al superior inmediato el respectivo permiso o al siguiente superior en la escala jerárquica y/o al representante del empleador designado para tales efectos, quien lo tramitará o autorizará de acuerdo con las disposiciones o parámetros que el partido establezca al respecto.

PARÁGRAFO DÉCIMO. El número de horas máximas de trabajo previstas en este reglamento, podrán ser elevadas por el partido sin permiso del Ministerio del Trabajo por razón de fuerza mayor, caso fortuito de amenazar u ocurrir algún accidente, o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las oficinas o instalaciones del partido, pero sólo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal de los negocios sufra una perturbación grave.

ARTÍCULO 12. Durante los procesos electorales, campañas, procesos de otorgamiento de avales y eventos políticos de alta demanda operativa, el Partido podrá requerir jornadas extendidas de las áreas de Gestión Política, Jurídica y Comunicaciones, y de las demás dependencias que la naturaleza del proceso electoral exija, sin que ello autorice el desconocimiento de los límites legales de jornada, de los descansos obligatorios ni del derecho a la desconexión laboral. En estos períodos se aplicarán las siguientes reglas:

1. Toda hora adicional a la jornada ordinaria se autorizará previamente por el jefe de la dependencia respectiva y se registrará, sin exceder los límites de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales previstos en el artículo 13 de la Ley 2466 de 2025.
2. El Partido reconocerá y pagará el trabajo suplementario y los recargos que legalmente correspondan. Adicionalmente, cuando las necesidades del servicio lo permitan, podrá otorgar descansos compensatorios como medida complementaria de protección de la salud y recuperación del trabajador, sin que estos sustituyan el pago de las horas extras o recargos causados, salvo en los eventos expresamente autorizados por la ley.”
3. El Partido garantizará espacios de descanso dentro de la jornada extendida y velará por que ningún trabajador permanezca de manera continua más allá de los límites que resulten razonables

conforme a la normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo, en atención al deber general de protección y prevención de riesgos psicosociales (Decreto 1072 de 2015, Resolución 2646 de 2008).

4. Ningún trabajador podrá ser obligado a trabajar en día de descanso obligatorio sin el reconocimiento del recargo previsto en este Reglamento y en el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025.

Estas reglas se aplican sin perjuicio de la protección reforzada de que gocen trabajadoras en estado de embarazo o lactancia, personas con fuero de salud, o trabajadores con responsabilidades de cuidado, quienes no podrán ser sometidos a jornadas extendidas sin su consentimiento expreso y sin el correspondiente concepto médico favorable, cuando aplique.

ARTÍCULO 13. El Partido opera bajo un esquema de cien por ciento (100%) de presencialidad en sus sedes, debido a la naturaleza de su actividad política, de atención al público y de coordinación institucional.

PARÁGRAFO. El Partido podrá autorizar, de manera excepcional y discrecional, jornadas de trabajo bajo alguna de las modalidades de teletrabajo previstas en el artículo 52 de la Ley 2466 de 2025 (híbrido), o esquemas de trabajo remoto ocasional, cuando así lo requieran las necesidades del servicio o circunstancias excepcionales. Esta autorización constituye una facultad discrecional del Partido, no genera derecho adquirido ni expectativa legítima alguna a su continuidad o generalización, y podrá ser modificada o revocada por el Partido en cualquier momento cuando las necesidades institucionales así lo requieran, sin que ello constituya despido indirecto ni desmejora de las condiciones laborales, sin perjuicio del derecho del trabajador a que dicha revocatoria le sea comunicada con una antelación razonable.

En todo caso, cuando el Partido autorice teletrabajo bajo cualquier modalidad, deberá reconocer el auxilio de conectividad a quienes devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte y por el mismo monto (art. 53 Ley 2466 de 2025), y garantizar la afiliación y cobertura en riesgos laborales del trabajador en el lugar desde el que preste el servicio.

ARTÍCULO 14. Conforme a los artículos 46 y 47 de la Ley 2466 de 2025, el trabajador con responsabilidades familiares de cuidado (de menores, personas mayores o personas con discapacidad a su cargo) podrá solicitar al Partido la concertación de horarios o jornadas flexibles, o modalidades de trabajo apoyadas en tecnologías de la información, siempre que la naturaleza del cargo lo permita. La solicitud se tramitará ante la jefatura de la dependencia correspondiente, quien deberá resolverla de manera motivada dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes.

CAPÍTULO VII
HORAS EXTRAS, TRABAJO SUPLEMENTARIO Y CONTROL DE ASISTENCIA

ARTÍCULO 15. Trabajo ordinario y nocturno. (artículo 10º de la Ley 2466 de 2025 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo):

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m).
2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas (6:00 a. m.).

PARÁGRAFO PRIMERO. La presente disposición será aplicada 6 meses después de la entrada en vigor de la Ley 2466 de 2025, es decir, a partir del 25 de diciembre de 2025.

PARÁGRAFO SEGUNDO. 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 16. En ningún caso las horas extras, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias ni de doce (12) horas semanales (art. 13 Ley 2466 de 2025).

ARTÍCULO 17. Ningún trabajador podrá laborar horas extras sin autorización previa y expresa de su jefe inmediato o de la dependencia que, según la estructura interna del Partido, tenga a su cargo la gestión del talento humano. El Partido no requiere permiso del Ministerio del Trabajo para autorizar la realización de trabajo suplementario[1].

ARTÍCULO 18. Alcance y efectos de la calificación de cargos de dirección, confianza o manejo frente al trabajo suplementario. La calificación de un cargo como de dirección, confianza o manejo tiene como efecto principal excluir al trabajador que lo desempeña del límite de la jornada máxima legal, conforme al artículo 162, numeral 1°, del CST. En consecuencia, dicho trabajador no tiene derecho al reconocimiento y pago de horas extras, ni al recargo por trabajo suplementario, así preste sus servicios por un tiempo superior a la jornada ordinaria, salvo que exista pacto expreso en contrario en su contrato de trabajo. Esta exclusión, sin embargo, no afecta ni disminuye los demás derechos laborales del trabajador, en particular: el derecho al descanso semanal obligatorio, a las vacaciones remuneradas, al recargo dominical y festivo cuando corresponda, a la desconexión laboral y a las demás garantías de este Reglamento y de la ley.

Esta calificación no puede fundarse en la sola denominación del cargo, sino que exige la verificación material y efectiva de las funciones de dirección, representación del Partido o manejo de información estratégica; por tanto, el Partido no podrá invocarla frente a trabajadores cuyas funciones reales no correspondan a dicha naturaleza, con el único propósito de eludir el pago del trabajo suplementario efectivamente realizado. Esta restricción adquiere especial relevancia respecto del personal de Comunicaciones, periodistas, comunicadores sociales y personal de producción audiovisual, radial o de prensa escrita del Partido, frente a quienes las cláusulas de dirección, confianza o manejo solo serán válidas de manera excepcional, cuando el cargo sea verificable dentro de la estructura jerárquica del Partido o se encuentre objetivamente justificado en criterios de administración, conforme al artículo 42, parágrafo 1°, de la Ley 2466 de 2025. Cualquier controversia sobre la naturaleza real de un cargo se resolverá conforme al principio de primacía de la realidad sobre las formalidades, y corresponderá al Partido acreditar, en caso de reclamación, que las funciones efectivamente desempeñadas por el trabajador corresponden a las propias de un cargo de dirección, confianza o manejo.
PARÁGRAFO. Conforme al artículo 2.2.9.9.2.2 del Decreto 1072 de 2015, adicionado por el Decreto 0660 de 2026, los cargos de confianza y manejo del personal de Comunicaciones, periodismo y producción audiovisual del Partido, cuando se encuentren debidamente determinados y justificados conforme a la verificación material de funciones prevista en este artículo, no están sujetos a la jornada máxima legal en razón de las necesidades del medio de comunicación. En todo caso, dichos trabajadores conservan el derecho a la desconexión laboral fuera de los horarios pactados, conforme a la Ley 2191 de 2022, sin que la calificación del cargo pueda entenderse como renuncia o limitación a dicho derecho, ni como ampliación de los supuestos de exclusión de jornada máxima previstos en este Reglamento y en la ley.

ARTÍCULO 19. El Partido llevará un registro detallado del trabajo suplementario de cada trabajador, con indicación de su nombre, la actividad desarrollada, el número de horas laboradas y la precisión de si corresponden a trabajo diurno o nocturno, de conformidad con la normativa laboral vigente, incluyendo el artículo 13 de la Ley 2466 de 2025 y las demás disposiciones que la modifiquen, adicionen o sustituyan.

[1] Art. 12 Ley 2466 de 2025.

Para efectos del control de la jornada de trabajo, el Partido podrá implementar sistemas de registro de ingreso y salida, incluidos mecanismos biométricos u otros medios tecnológicos idóneos, los cuales servirán como soporte para verificar el tiempo efectivamente laborado y facilitar el registro de la jornada y del trabajo suplementario, sin perjuicio de la obligación de contar con la autorización previa para la realización de horas extras cuando la ley o el presente Reglamento así lo exijan.

La implementación y utilización de estos sistemas deberá realizarse con observancia de la Ley 1581 de 2012, el Decreto 1074 de 2015 y las demás normas aplicables sobre protección de datos personales, garantizando la confidencialidad, seguridad y tratamiento adecuado de la información recolectada.

ARTÍCULO 20. 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 diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 161, C.S.T., modificado por el artículo 2º de la Ley 2101 de 2021.
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 alguno otro (numeral 4º del artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 24 de la Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 21. El presente artículo será aplicable a los trabajadores que desempeñen funciones de periodismo, comunicación social, prensa, producción audiovisual, radial o de contenidos, así como a aquellos que, por la naturaleza de sus funciones, deban atender cubrimientos, transmisiones, eventos institucionales, actividades políticas o de participación ciudadana organizadas o atendidas por el Partido fuera de la jornada ordinaria de trabajo[2].

En atención a las particularidades propias de estas labores, se observarán las siguientes reglas:

1. La jornada comprenderá todo el tiempo durante el cual el trabajador permanezca a disposición del Partido para la preparación, planeación, desplazamiento cuando haga parte de la actividad encomendada, montaje, ensayo, producción, grabación, transmisión, cubrimiento o ejecución de las actividades propias de su cargo. En ningún caso la jornada podrá exceder la duración máxima legal vigente. El tiempo laborado por fuera de la jornada ordinaria constituirá trabajo suplementario o en horas extras y dará lugar al reconocimiento de los recargos legales correspondientes, siempre que haya sido previamente autorizado o posteriormente validado por el superior competente, de conformidad con la legislación laboral aplicable.
2. Cuando las necesidades institucionales exijan la prestación del servicio durante domingos o días de descanso obligatorio, el Partido reconocerá los recargos previstos en la ley y otorgará el descanso compensatorio cuando a ello haya lugar, conforme a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones vigentes.
3. La eventual disponibilidad del trabajador para atender situaciones excepcionales o coberturas fuera de la jornada ordinaria no constituye, por sí misma, tiempo de trabajo efectivo ni reemplaza

[2] Art. 42 Ley 2466 de 2025.

el reconocimiento del trabajo suplementario cuando este se cause. Cualquier esquema de disponibilidad que implique compensación económica deberá constar expresamente en el contrato de trabajo o en el correspondiente otrosí, sin perjuicio del pago de las horas extras o recargos que legalmente se generen.

4. En todo caso, la disponibilidad o la atención de coberturas fuera de jornada no exime al Partido de respetar el derecho a la desconexión laboral (Ley 2191 de 2022) por fuera de los eventos o coberturas efectivamente autorizados.

PARÁGRAFO PRIMERO. Cuando existan disposiciones contenidas en convenciones colectivas, pactos, acuerdos laborales, contratos de trabajo o demás instrumentos válidamente celebrados que otorguen condiciones más favorables al trabajador respecto de la jornada, descansos, disponibilidad o compensaciones aplicables al personal regulado en este artículo, prevalecerán dichas condiciones en virtud del principio de favorabilidad consagrado en la legislación laboral colombiana.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Cuando el Partido asigne trabajadores de las áreas de Comunicaciones la cobertura de un evento externo, el jefe de la dependencia respectiva efectuará una evaluación previa y razonable de las condiciones de seguridad del evento, considerando, entre otros criterios, antecedentes de alteración del orden público y el perfil de seguridad reforzada que pueda tener la actividad. Con base en dicha evaluación, dispondrá las medidas de protección que resulten proporcionales a la exposición identificada y a la información razonablemente disponible al momento de la asignación. Esta es una obligación de medio y no de resultado, cuyo cumplimiento no genera una presunción de responsabilidad objetiva a cargo del Partido. La evaluación se coordinará, cuando sea pertinente, con las instancias del Partido encargadas de la protección de sus directivos y candidatos, sin duplicar ni contradecir los protocolos de seguridad ya existentes para tal fin.

CAPÍTULO VIII
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS
(Artículo 14 de la Ley 2466 de 2025)

ARTÍCULO 22. Será de descanso obligatorio remunerado el día pactado para tal fin y los 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 jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero 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 siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladarán al lunes según la ley vigente.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen trabajo en los días festivos se reconocerá en relación con el día de descanso remunerado establecido en el enciso anterior. (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

PARÁGRAFO PRIMERO. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes en días o en 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 (Articulo 26, numeral 5º, ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 23. Los trabajadores podrán ser asignados a trabajar los días de descanso obligatorio o días de fiesta, remunerándose dicho trabajo de la siguiente manera:

1. El trabajo en día de descanso obligatorio o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.
2. Si con el día de descanso obligatorio, 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 literal c) del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO. El recargo del 100% de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

- A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laboral en día de descanso obligatorio a 80%.
- A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laboral en día de descanso obligatorio a 90%.
- A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El trabajador podrá convenir con el empleador por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otrosí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo (Art. 179 del CST modificado por la Ley 2466 de 2025).

PARÁGRAFO TERCERO. Cuando se tratare de trabajos en el día de descanso obligatorio, el empleador debe comunicarle al trabajador con anticipación de 12 horas lo menos.

PARÁGRAFO. CUARTO. El partido no pagará ninguna remuneración adicional por trabajo dominical o en día festivo o en jornada extraordinaria que no haya sido autorizado y ordenado previamente y por escrito por el jefe facultado para ello.

ARTÍCULO 24. El descanso en los días de descaso obligatorio tendrá una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 de 1983, el partido 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 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 del Código Sustantivo del Trabajo).

CAPITULO IX
VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 25. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (numeral 1º del artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo).

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 (parágrafo del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 26. La época de las vacaciones debe ser señalada por el partido a más tardar dentro del año subsiguiente a aquel en el que se hayan causado y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, según cada caso particular, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

PARÁGRAFO PRIMERO. El empleador dará a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187 del Código Sustantivo del Trabajo).

PARÁGRAFO SEGUNDO. El partido se reserva la facultad de determinar para todos sus trabajadores o para una parte de ellos, una época común para las vacaciones simultáneas o colectivas de éstos.

Si así se hiciere, se entenderá que los trabajadores que en tal época no hubieren completado un (01) año de servicios, gozarán de vacaciones anticipadas, y éstas se abonarán a las que se causen al cumplir el año completo de servicios.

PARÁGRAFO TERCERO. El trabajador puede proponer una fecha el disfrute las vacaciones, la cual deberá ser con mínimo quince (15) días de anticipación de la fecha probable de disfrute. No obstante, la autorización estará condicionada a las necesidades del servicio del partido.

ARTÍCULO 27. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas, para lo cual el partido informará de manera escrita la fecha de reanudación de estas (artículo 188 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 28. El empleador y el trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones causadas en un período (artículo 189 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 20 de la Ley 1429 de 2010).

Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 1º de la Ley 995 de 2005).

ARTÍCULO 29. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

1. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.
2. 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 del Código Sustantivo del Trabajo).

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 los términos del presente artículo y de lo establecido en el artículo 190 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO. El mínimo de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones de que trata este artículo es irrenunciable y no puede fraccionarse. Garantizado dicho mínimo, el saldo restante del período vacacional

podrá disfrutarse en uno o varios períodos adicionales, continuos o no, según lo acuerden el trabajador y el Partido, sin perjuicio de las reglas de acumulación ya previstas en los incisos anteriores de este artículo.

ARTÍCULO 30. 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 192 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 31. 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 estas (numeral 3º del artículo 187 del Código Sustantivo del Trabajo).

PARÁGRAFO. El trabajador tiene la obligación y el deber reincorporarse al trabajo al día hábil siguiente de aquél en que terminen las vacaciones. De lo contrario, ello será considerado como una falta grave en los términos del numeral 6° del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPITULO X
LICENCIAS Y PERMISOS

(artículo 15 Ley 2466 de 2025)

ARTÍCULO 32. Toda solicitud de licencia o permiso deberá presentarse por escrito o por el medio tecnológico institucional dispuesto para ello, ante la jefatura de la dependencia correspondiente (Gestión Política, Contabilidad, Jurídica, Comunicaciones, Campañas, u otra según la estructura interna del Partido), quien deberá resolverla de manera oportuna y motivada.

ARTÍCULO 33. El trabajador tiene derecho a las siguientes licencias, entre otras previstas en la ley:

1. Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997.
2. Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
3. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;
4. Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento del partido;
5. Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.
6. Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
7. Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.

8. Los trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.

PARÁGRAFO. Se entiende que los trabajadores no podrán emplear en los permisos concedidos sino el tiempo estrictamente necesario y autorizado para ello, de lo contrario, el partido impondrá las medidas disciplinarias correspondientes por ser considerado por el partido como una falta grave en los términos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPITULO XI
SALARIO MÍNIMO LEGAL, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN.

ARTÍCULO 34. 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 vigente o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y laudos arbítrales.

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 (salario integral), 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 el partido 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 (Art. 18 de la Ley 50 de 1990). Este salario no estará exento de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral, ni de los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales será del setenta por ciento (70%). 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 132 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el Art. 18 de la Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 35. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 36. Salvo convenio por escrito en contrario, 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 (numeral 1º del artículo 138 del Código Sustantivo del Trabajo).

PARÁGRAFO PRIMERO. El partido podrá modificar la periodicidad del pago de la nómina sin previo aviso si las necesidades financieras y la dinámica de la operación lo exigen.

ARTÍCULO 37. 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 puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.

2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 134 del Código Sustantivo del Trabajo).

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

ARTÍCULO 38. El empleador velará 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 con el 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 39. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las Entidades Promotoras de Salud – E.P.S. a la cual se encuentra afiliado en el Sistema General de Seguridad Social, o la Administradora de Riesgos Laborales – A.R.L., a través de las Instituciones Prestadoras de Servicio de Salud - I.P.S. a la cual estén adscritos. En caso de no afiliación estarán a cargo del empleador las prestaciones asistenciales y económicas correspondientes, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 40. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a su jefe inmediato o al área de Gestión Humana y Seguridad y Salud en el trabajo 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 el trabajador 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.

PARÁGRAFO. La enfermedad debe comprobarse mediante certificado médico; en consecuencia, el mismo día en que sea incapacitado, el trabajador deberá informarlo a su jefe inmediato o al área de Gestión Humana, o quien haga sus veces y a más tardar dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes deberá enviar a el partido el certificado de la incapacidad expedido.

ARTÍCULO 41. Los trabajadores deberán asistir a las evaluaciones médicas ocupacionales, exámenes, controles y actividades preventivas que sean ordenados por las entidades y profesionales competentes, de conformidad con la normativa del Sistema General de Seguridad Social y del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Igualmente, deberán atender las instrucciones, recomendaciones y prescripciones emitidas por los profesionales de la salud y las entidades competentes, con observancia de su dignidad, intimidad, autonomía y demás derechos fundamentales.

La negativa sin causa justificada a someterse a los exámenes, controles, prescripciones o procedimientos de rehabilitación producirá exclusivamente las consecuencias previstas en la legislación vigente, cuya determinación corresponderá a la entidad competente, con observancia del debido proceso.

ARTÍCULO 42. 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 recomiende la A.R.L. y ordene el empleador para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de equipos y demás elementos de trabajo para evitar los accidentes de trabajo, así como a todas las normas, políticas y procedimientos que en el marco del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo llegase a disponer el partido.

PARÁGRAFO. El 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 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del partido, que se le hayan comunicado por escrito, será considerado como falta grave, en los términos del literal a) numeral 6 del artículo. 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965.

ARTÍCULO 43. En caso de accidente de trabajo, el director o coordinador 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, reportando el mismo ante la E.P.S. y la A.R.L., en los términos y formatos establecidos en las disposiciones legales vigentes, según corresponda. En caso de no comunicar a el partido la ocurrencia del accidente de trabajo por leve que sea de manera inmediata o dentro de la correspondiente jornada, dicha omisión se tendrá como una falta grave del trabajador.

ARTÍCULO 44. Es obligación del trabajador en caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, comunicarlo inmediatamente a su jefe inmediato o al área de Gestión Humana / SST, para que se provea la asistencia médica y el tratamiento oportuno y se reporte el accidente conforme a las disposiciones legales vigentes. Así mismo, indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad. El partido no responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por el accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

PARÁGRAFO PRIMERO. El partido no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, pues sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador, el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa. En caso de accidente laboral grave y/o mortal, el partido tendrá la obligación de reportar dicha situación directamente a la Dirección Territorial u Oficina del Trabajo del lugar donde sucedieron los hechos dentro de los dos (02) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente, sin perjuicio del reporte que se debe efectuar a la respectiva A.R.L. o E.P.S.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El trabajador del área de Comunicaciones, que, con ocasión de la cobertura de un evento externo del Partido, sufra o tenga conocimiento de un incidente, amenaza o agresión física, psicológica o digital relacionada con el ejercicio de sus funciones, deberá reportarlo de manera inmediata a su jefe inmediato y al área de Gestión Humana y SST, quien dará el trámite correspondiente conforme al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y, cuando corresponda, ante la Administradora de Riesgos Laborales, conforme al artículo 2.2.9.9.3.11 del Decreto 1072 de 2015, adicionado por el Decreto 0660 de 2026. El reporte a que se refiere este parágrafo tiene fines de gestión de riesgos y de cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y no implica por sí solo el reconocimiento de responsabilidad del Partido, la cual se determinará conforme a las reglas generales aplicables.

ARTÍCULO 45. El partido, así como las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales de sus trabajadores, 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 el partido o cuando ocurra en ejercicio de las funciones propias de las labores contratadas, deberá ser informado por el empleador a la entidad Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L.) y a la Entidad Promotora de Salud (E.P.S.), en forma simultánea, dentro los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido en el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 46. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto el empleador como los trabajadores, se someterán a las normas sobre riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, al Decreto Ley 1295 de 1994, a la Ley 776 de 2002, a la Ley 1562 de 2012 y a los Decretos 1072 de 2015 y 052 de 2017, así como a las demás normas que sobre el Sistema General de Riesgos Laborales y sobre Seguridad y Salud en el Trabajo se expidan o sean concordantes.

PARÁGRAFO PRIMERO. El incumplimiento del trabajador de cualquiera de los deberes, obligaciones y responsabilidades anteriormente señaladas y conexas el Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo o Riesgos Laborales, se considera por el partido como una falta grave en los términos del numeral 6 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El partido podrá implementar programas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Seguridad Industrial más allá de los cánones mínimos legales, los que serán de obligatorio cumplimiento por parte de los trabajadores, so pena de incurrir en falta grave constitutiva de justa causa de terminación del contrato de trabajo.

PARÁGRAFO TERCERO. El partido cuenta con una planta de personal permanente de veinticuatro (24) trabajadores, se supera el umbral de diez (10) trabajadores a partir del cual la Resolución 2013 de 1986 y el Decreto 1072 de 2015 (art. 2.2.4.6.7 y concordantes) exigen la conformación de un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), en lugar de la simple designación de un Vigía de SST prevista para empleadores con menos de diez (10) trabajadores. En consecuencia, el Partido deberá conformar y mantener en funcionamiento su COPASST, con representantes designados por el Partido y representantes elegidos por los trabajadores mediante votación secreta, conforme a las reglas generales de dicha normativa.

CAPÍTULO XIII
ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 47. El orden jerárquico del personal administrativo del Partido corresponde a la estructura orgánica prevista en sus Estatutos:

ORGANIGRAMA - PARTIDO ALIANZA VERDE



CAPÍTULO XIV
PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD

ARTÍCULO 48. Los trabajadores tienen como deberes, además de las previstas en la ley, sus contratos, manuales de funciones y las que se desprendan del cargo que se ejecute, las siguientes:

1. Respetar y acatar las órdenes de sus superiores.
2. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
3. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general del partido.
4. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
5. Tener un trato adecuado y respetuoso con todos los empleados, compañeros de trabajo, clientes, proveedores o terceros con los que tenga interacción en el partido o en ejercicio de su cargo. Queda prohibida la utilización de lenguaje grosero o que pueda afectar a cualquier compañero de trabajo.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo.
8. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique el partido y en todo caso su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
9. Guardar absoluta y estricta reserva sobre la totalidad de los asuntos, normas, procedimientos y actividades del partido.
10. Mantener en adecuadas condiciones de aseo los elementos y las instalaciones de trabajo.
11. No atender durante las horas de trabajo asuntos u ocupaciones distintos de aquellos que le correspondan.

12. No prestar directa ni indirectamente servicios laborales a terceros, salvo que el partido lo permita previamente en forma expresa y por escrito.
13. Cuidar y proteger los valores puestos a su cuidado con la máxima diligencia posible.
14. Informar la ocurrencia de cualquier accidente de trabajo sufrido por el trabajador o por cualquier otro empleado del partido.
15. Cumplir con el principio del autocuidado de su salud, acatando las restricciones médicas, terapias y medicamentos dentro y fuera del partido.
16. Reportar todo accidente o incidente de trabajo en su jornada laboral de manera escrita en el formato que suministre el partido.
17. Participar de manera activa en los comités de seguridad y salud en el trabajo (COPASST, Comité de Convivencia Laboral).
18. Cumplir con el Reglamento Interno de Trabajo y las demás políticas y procedimientos del partido.

PARÁGRAFO. El incumplimiento de cualquiera de estos deberes constituye una falta grave en los términos del artículo 58 y el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del CST, modificado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965.

USO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS, INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

ARTÍCULO 49. Son deberes especiales del trabajador, además de los previstos en el Código Sustantivo del Trabajo, los siguientes:

1. Utilizar las herramientas tecnológicas institucionales exclusivamente para fines relacionados con las funciones del cargo y la misión del Partido, con un uso personal incidental razonable que no interfiera con el servicio ni genere riesgos de seguridad de la información.
2. Guardar reserva y confidencialidad sobre la información estratégica, financiera, jurídica, electoral o de comunicaciones del Partido a la que tenga acceso con ocasión de sus funciones, tanto durante la vigencia del contrato como después de su terminación, en lo que constituya secreto partidorial o información reservada conforme a la ley.
3. No divulgar, publicar, ni compartir por redes sociales, mensajería o cualquier otro medio, información reservada, estrategias electorales, comunicaciones internas o datos personales de afiliados, militantes o trabajadores, salvo autorización expresa del área competente.
4. No cargar, subir ni introducir información sensible, reservada, confidencial o datos personales de terceros en plataformas de inteligencia artificial de uso general (públicas o no institucionales), salvo en herramientas expresamente autorizadas por el Partido y bajo las condiciones de seguridad que este determine.
5. Someter a revisión humana todo contenido generado mediante herramientas de inteligencia artificial antes de su utilización, publicación o comunicación institucional, siendo el trabajador que lo suscribe o publica responsable de su exactitud, pertinencia y legalidad.
6. Reportar de inmediato cualquier incidente de seguridad de la información, pérdida o sustracción de dispositivos institucionales, o acceso no autorizado del que tenga conocimiento.
7. Devolver al Partido, a la terminación del contrato, todos los dispositivos, cuentas, credenciales y accesos institucionales.

PARÁGRAFO PRIMERO. El incumplimiento de las obligaciones de este capítulo será calificado, según su gravedad y las circunstancias del caso, conforme a la escala de faltas disciplinarias de este Reglamento,

sin perjuicio de las acciones civiles o penales a que haya lugar cuando la conducta comprometa información reservada, datos personales o la seguridad institucional del Partido.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El Partido podrá monitorear el uso de las herramientas y cuentas institucionales con fines de seguridad de la información y de verificación del cumplimiento de este capítulo, dentro de los límites de proporcionalidad, finalidad legítima y previa información al trabajador, conforme a la doctrina de la Corte Constitucional sobre el respeto a la intimidad en el lugar de trabajo (entre otras, T-1210 de 2004 y T-491 de 2020) y a la Ley 1581 de 2012. El Partido no accederá a cuentas o dispositivos estrictamente personales del trabajador que no sean institucionales, salvo orden de autoridad competente.

CAPÍTULO XV
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

ARTÍCULO 50. El Partido implementará un proceso de evaluación del desempeño laboral con el fin de valorar objetivamente el cumplimiento de las funciones del cargo, brindar retroalimentación oportuna y diseñar planes de mejoramiento, sin que la evaluación pueda utilizarse como mecanismo de presión, discriminación o persecución laboral.

ARTÍCULO 51. La evaluación se realizará al menos una (1) vez al año, y de manera adicional al finalizar el período de prueba, por el jefe inmediato del trabajador, con base en criterios objetivos, medibles y previamente conocidos por el trabajador, relacionados con las funciones del cargo y las metas de la dependencia respectiva.

ARTÍCULO 52. Los criterios de evaluación deberán constar por escrito, ser comunicados al trabajador al inicio del período evaluado o al momento de su vinculación, y ser razonablemente estables durante dicho período. El resultado de cada evaluación se documentará y se dará a conocer al trabajador, quien tendrá derecho a conocerlo íntegramente, a formular observaciones y a que estas queden incorporadas en el expediente respectivo.

ARTÍCULO 53. Cuando la evaluación arroje resultados insatisfactorios, el jefe inmediato, con el acompañamiento de la dependencia de gestión de talento humano, diseñará junto con el trabajador un plan de mejoramiento con objetivos claros, plazos razonables y seguimiento periódico, antes de que dicho resultado pueda derivar en consecuencias disciplinarias o contractuales.

ARTÍCULO 54. Cuando el resultado de la evaluación de desempeño pueda derivar en consecuencias laborales para el trabajador (llamado de atención, no renovación de contrato a término fijo, terminación por bajo rendimiento en los términos del artículo 62, literal a), numeral 9° del CST, u otra), el Partido deberá surtir el procedimiento previo que corresponda conforme a la ley y a este Reglamento, garantizando al trabajador el derecho a conocer los hechos, a presentar sus descargos y a que la decisión sea motivada.

CAPÍTULO XVI
LABORES PROHIBIDAS A MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 55. Se prohíbe el trabajo de menores de dieciocho (18) años en actividades que impliquen riesgo para su salud, seguridad o formación integral, conforme a la Ley 1098 de 2006 (Código de la Infancia y la Adolescencia) y a las resoluciones del Ministerio del Trabajo que listan las actividades y trabajos peligrosos prohibidos.

CAPÍTULO XVII
OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

ARTÍCULO 56. Además de realizar personalmente la labor en los términos pactados y de observar el orden jerárquico establecido (art. 58, num. 1ª, CST), son obligaciones especiales del trabajador:

1. Cumplir este Reglamento, el SG-SST y las instrucciones impartidas por el Partido o sus representantes conforme al orden jerárquico establecido (art. 58, num. 1ª, CST).
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicio al Partido, sin que ello impida denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas laborales ante las autoridades competentes (art. 58, num. 2ª, CST).
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos, equipos y demás elementos que le hayan sido facilitados para el ejercicio de sus funciones (art. 58, num. 3ª, CST).
4. Guardar un trato respetuoso en sus relaciones con jefes y compañeros, libre de violencia y acoso, y observar en todo momento un comportamiento respetuoso hacia el público que atienda con ocasión de sus funciones (art. 58, num. 4ª, CST, adaptado).
5. Comunicar oportunamente al Partido las observaciones que estime conducentes para evitarle daños o perjuicios (art. 58, num. 5ª, CST).
6. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen a las personas o bienes del Partido (art. 58, num. 6ª, CST).
7. Observar con diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas en materia de seguridad y salud en el trabajo (art. 58, num. 7ª, CST).
8. Abstenerse de utilizar su cargo o los recursos del Partido para fines electorales, proselitistas o de campaña distintos de los autorizados institucionalmente, o para el beneficio personal o de terceros ajeno a los fines del Partido (obligación específica derivada de la naturaleza política del empleador).
9. Respetar la libertad de conciencia, religiosa, sindical y política de sus compañeros de trabajo, absteniéndose de ejercer sobre ellos cualquier forma de presión, proselitismo interno no autorizado o discriminación por razón de sus creencias o filiaciones distintas a las del Partido (obligación específica derivada de la naturaleza política del empleador, en correspondencia con la prohibición del art. 41, numeral 5).

ARTÍCULO 57. Conforme al artículo 57 del CST, modificado por el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025, y filtradas según la naturaleza no comercial del Partido, son obligaciones especiales del Partido:

1. Poner a disposición de los trabajadores los instrumentos, equipos y demás elementos adecuados para el ejercicio de sus funciones (art. 57, num. 1°, CST, adaptado).
2. Procurar locales apropiados y condiciones razonables de seguridad y salud en el trabajo (art. 57, num. 2°, CST).
3. Prestar los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad, manteniendo lo necesario para ello conforme a la reglamentación sanitaria vigente (art. 57, num. 3°, CST).
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos (art. 57, num. 4°, CST).
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y a sus creencias y sentimientos, incluidas expresamente sus creencias y preferencias políticas y religiosas, distintas o no de las del Partido (art. 57, num. 5°, CST, con especial relevancia por tratarse de una organización política).
6. Conceder las licencias remuneradas previstas en la ley (art. 57, num. 6°, CST, modificado por el art. 15 de la Ley 2466 de 2025).

7. Expedir al trabajador, a la terminación del contrato, la certificación de tiempo de servicio, labor desempeñada y salario devengado que solicite (art. 57, num. 7°, CST).
8. Cumplir este Reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes dentro de sus sedes y actividades (art. 57, num. 9°, CST).
9. Implementar los ajustes razonables que se requieran para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad (art. 57, num. 13, CST, adicionado por el art. 15 de la Ley 2466 de 2025).
10. Atender con diligencia, en la medida de sus posibilidades, las órdenes de autoridad competente en favor de víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador (art. 57, num. 15, CST, adicionado por el art. 15 de la Ley 2466 de 2025).
11. Otorgar, en la medida de sus posibilidades, el derecho preferente de reubicación, sin desmejora de condiciones, a las mujeres víctimas de violencia de pareja, violencia intrafamiliar o tentativa de feminicidio comprobada, y a las demás personas víctimas de violencia de pareja o intrafamiliar (art. 57, num. 16, CST, adicionado por el art. 15 de la Ley 2466 de 2025).
12. Cumplir la cuota de contratación de personas con discapacidad prevista en el artículo 57, numeral 17, del CST (adicionado por el art. 15 de la Ley 2466 de 2025), en los términos del parágrafo de este artículo.
13. Garantizar un trato imparcial y no discriminatorio en la gestión del talento humano frente a la militancia, afiliación o preferencia política del trabajador, salvo en los cargos de dirección político-partidista con afinidad ideológica inherente y objetivamente justificada, conforme a este Reglamento.

PARÁGRAFO. El Partido supera el umbral de quince (15) trabajadores a partir del cual la Ley 789 de 2002 (arts. 32 y 33) y su Decreto reglamentario 933 de 2003 imponen la obligación de vincular aprendices del SENA. Conforme a la proporción legal de un (1) aprendiz por cada veinte (20) trabajadores, y un (1) aprendiz adicional por cada fracción superior a diez (10) trabajadores que exceda dicha base, la cuota mínima aplicable al Partido, sobre una planta de 24 trabajadores, corresponde a un (1) aprendiz obligatorio (la fracción restante de cuatro (4) trabajadores no alcanza el umbral adicional de diez (10) que generaría un segundo aprendiz). El Partido podrá optar por cumplir esta cuota mediante la vinculación efectiva del aprendiz bajo el contrato de aprendizaje regulado en el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025 o mediante el pago de la monetización sustitutiva ante el SENA, en los términos y con el valor que la ley determine.

ARTÍCULO 58. Prohibiciones especiales:

A. Se prohíbe al Partido:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna de los salarios o prestaciones del trabajador sin autorización previa escrita de este o sin mandamiento judicial, salvo las excepciones legales (art. 59, num. 1°, CST).
2. Exigir o aceptar dinero del trabajador como condición de admisión o permanencia (art. 59, num. 3°, CST).
3. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación, incluido el sindical (art. 59, num. 4°, CST).
4. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o de afiliación o militancia política distinta o adicional a su relación laboral, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio (art. 59, num. 5°, CST). Esta prohibición se precisa expresamente en razón de que el empleador es un partido político: la actividad institucional del Partido no autoriza exigir del trabajador administrativo, contable, jurídico o de comunicaciones su militancia, ni sancionarlo por no votar, afiliarse o participar en actividades proselitistas ajenas a sus funciones contractuales.

5. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (art. 59, num. 9°, CST).
6. Discriminar por razones de género, identidad de género diversa, orientación sexual, raza, etnia, ideología política o credo religioso, así como generar, inducir o promover cualquier práctica discriminatoria en el ámbito del trabajo (art. 59, num. 10, CST, adicionado por el art. 17 de la Ley 2466 de 2025).
7. Exigir a la trabajadora en embarazo la realización de tareas que puedan afectar la gestación, contrariando las recomendaciones médicas, o desmejorar sus condiciones laborales por dicha causa (art. 59, num. 11, CST, adicionado por el art. 17 de la Ley 2466 de 2025).
8. Discriminar a trabajadores víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a dichas circunstancias (art. 59, num. 12, CST, adicionado por el art. 17 de la Ley 2466 de 2025).
9. Despedir o presionar la renuncia de un trabajador por razones de carácter religioso, político, racial, étnico, de enfermedad o de afectación a su salud mental (art. 59, nums. 13 y 15, CST, adicionados por el art. 17 de la Ley 2466 de 2025). Se subraya especialmente, por la naturaleza del empleador, la prohibición de terminar o presionar la desvinculación de un trabajador por no compartir la ideología del Partido, salvo en los cargos de dirección político-partidista.
10. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores para que abandonen el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo (art. 59, num. 14, CST, adicionado por el art. 17 de la Ley 2466 de 2025).

B. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer, sin autorización, los útiles de trabajo, equipos o materiales asignados para el ejercicio de sus funciones (art. 60, num. 1°, CST, adaptado).
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de narcóticos o sustancias psicoactivas (art. 60, num. 2°, CST).
3. Conservar armas de cualquier clase en las sedes del Partido, salvo el personal de vigilancia legalmente autorizado (art. 60, num. 3°, CST).
4. Faltar al trabajo sin justa causa o sin permiso del Partido (art. 60, num. 4°, CST).
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo o promover suspensiones intempestivas de labores (art. 60, num. 5°, CST).
6. Coartar la libertad de los demás trabajadores para afiliarse o no a un sindicato, o para permanecer en él o retirarse (art. 60, num. 7°, CST).
7. Usar los útiles, equipos o herramientas suministrados por el Partido en objetos o fines distintos del trabajo contratado (art. 60, num. 8°, CST).
8. Exigir al trabajador la afiliación a un partido o agrupación política distinta como condición de permanencia, o ejercer coacción para que participe en actividades proselitistas ajenas a sus funciones (prohibición específica derivada de la naturaleza política del empleador, en correspondencia con el literal A, numeral 4, de este artículo).

CAPÍTULO XVIII
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 59. Clasificación de las faltas disciplinarias. Las faltas disciplinarias se clasifican en leves, graves y gravísimas, atendiendo a los criterios de proporcionalidad, reiteración, impacto sobre la organización, sobre terceros o sobre otros trabajadores, y a la naturaleza de la obligación incumplida.

A. Constituyen faltas leves, entre otras:

1. La impuntualidad ocasional y no reiterada en el horario de trabajo, sin justificación.
2. El incumplimiento ocasional de deberes de reporte, registro o diligenciamiento de formatos internos, que no genere perjuicio grave para el Partido ni para terceros.
3. El uso ocasional e indebido de herramientas tecnológicas institucionales para fines personales, sin comprometer información reservada, datos personales de terceros ni la seguridad de la información.
4. El descuido en la presentación personal o en el uso de elementos institucionales que no ponga en riesgo bienes ni personas.
5. La inasistencia injustificada, por una única vez, a actividades no obligatorias de bienestar o capacitación.
6. Cualquier otra conducta de baja entidad que implique el incumplimiento de una obligación menor prevista en este Reglamento, en el contrato de trabajo o en las instrucciones del jefe inmediato, y que no encuadre en las categorías de falta grave o gravísima.

Las faltas leves dan lugar, según su reiteración, a llamado de atención verbal o escrito conforme a este Reglamento, y solo darán lugar a la sanción mínima de la escala (multa) cuando, pese a un llamado de atención escrito previo por el mismo hecho o uno de la misma naturaleza, el trabajador reincida dentro del año siguiente.

B. Constituyen faltas graves, entre otras:

1. El incumplimiento reiterado de las obligaciones propias del cargo, o de las instrucciones del jefe inmediato, pese a haber sido objeto de llamado de atención previo por los mismos hechos o por hechos de la misma naturaleza.
2. La inasistencia injustificada y reiterada al trabajo, o la impuntualidad reiterada, así no configure abandono del cargo.
3. La divulgación, sin autorización, de información no reservada del Partido, cuando de ello se derive un perjuicio para su gestión, imagen o funcionamiento.
4. El incumplimiento de las obligaciones de este Reglamento (uso de herramientas tecnológicas e inteligencia artificial) que no comprometa información reservada ni datos personales de terceros, pero que genere un riesgo apreciable para la seguridad de la información institucional.
5. La inasistencia injustificada a inducciones, reinducciones o capacitaciones obligatorias en materia de SG-SST, protección de datos personales o prevención de acoso laboral y acoso sexual laboral.
6. El trato descortés o irrespetuoso hacia compañeros, jefes, subalternos o público, que no alcance a configurar acoso laboral en los de este Reglamento.
7. El uso de bienes, equipos o recursos del Partido sin autorización, para fines distintos de los institucionales, cuando no medie ánimo de lucro personal ni perjuicio grave.
8. La negligencia grave en el cuidado de bienes, documentos o información a cargo del trabajador, que ponga en riesgo su integridad o disponibilidad.
9. La reincidencia, dentro del año siguiente, en una conducta ya sancionada como falta leve mediante multa.

Las faltas graves dan lugar a multa o a suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días, conforme a la graduación prevista en este Reglamento, previo agotamiento del procedimiento disciplinario.

C. Constituyen faltas gravísimas, entre otras:

1. El acoso laboral, en los términos de la Ley 1010 de 2006 y de este Reglamento.

2. El acoso sexual laboral, en los términos de la Ley 2365 de 2024 y de este Reglamento.
3. La divulgación de información reservada, estratégica, electoral o financiera del Partido, o de datos personales de afiliados, militantes, trabajadores o terceros, con infracción de la Ley 1581 de 2012.
4. El uso del cargo, de la información o de los recursos institucionales del Partido para obtener un beneficio personal o de un tercero, ajeno a los fines institucionales.
5. La discriminación por razones políticas, de género, identidad de género, orientación sexual, raza, etnia, religión, discapacidad o cualquier otra causal prohibida por la ley o por este Reglamento.
6. La comisión de actos de violencia, injuria o malos tratamientos graves contra el Partido, sus representantes, jefes o compañeros de trabajo.
7. La revelación de secretos técnicos, jurídicos, electorales o administrativos que cause perjuicio al Partido.
8. La alteración, falsificación o manipulación de documentos, registros, actas o soportes contables, jurídicos o electorales del Partido.
9. La reincidencia, dentro del año siguiente, en una conducta ya sancionada como falta grave.
10. Cualquier otra conducta que, por su entidad, comprometa de manera grave la confianza depositada en el trabajador, el patrimonio, la seguridad de la información o la reputación institucional del Partido, sin perjuicio de que dicha conducta pueda constituir, además, justa causa de terminación del contrato conforme al artículo 62 del CST.

PARÁGRAFO. La enumeración anterior no es taxativa y no exime al Partido de la obligación de agotar siempre el procedimiento disciplinario del artículo 46 antes de imponer cualquier sanción distinta del llamado de atención.

ARTÍCULO 60. Conforme al artículo 111 del CST, las sanciones disciplinarias aplicables, en orden de menor a mayor entidad, son:

1. Llamado de atención (verbal o escrito), conforme a este Reglamento, aplicable a las faltas leves.
2. Multa, que en ningún caso podrá exceder de la quinta parte (1/5) del salario de un día, ni podrá imponerse más de una vez en el mismo período de pago (art. 113 CST), y cuyo importe se destinará exclusivamente a los fines previstos en el artículo 114 del CST (premios o regalos para los trabajadores del establecimiento). Procede frente a faltas graves de menor entidad o frente a la reincidencia en faltas leves.
3. Suspensión del contrato de trabajo, hasta por ocho (8) días por la primera vez, y hasta por dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier falta grave (art. 112 CST). Procede frente a faltas graves de mayor entidad o frente a la reincidencia de faltas ya sancionadas con multa.

PARÁGRAFO PRIMERO. Para la escogencia e imposición de la sanción, la autoridad decisoria deberá considerar, como mínimo: (i) la gravedad de la falta; (ii) los antecedentes disciplinarios del trabajador; (iii) las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que ocurrieron los hechos; (iv) el grado de afectación causado al Partido, a terceros o a otros trabajadores; y (v) la existencia de circunstancias atenuantes o agravantes debidamente acreditadas en el expediente.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Las faltas gravísimas, atendida su entidad, podrán dar lugar a la sanción de suspensión en su máxima graduación o, cuando los hechos configuren además una justa causa de terminación del contrato conforme al artículo 62 del CST (en particular, los numerales 2, 4, 5, 6 y 8 del literal A de dicho artículo), a la terminación del contrato con justa causa. Esta última no constituye una sanción disciplinaria de la presente escala, sino el ejercicio de una facultad legal distinta, por lo que no está sujeta al procedimiento del artículo 46, sin perjuicio del deber del Partido de comunicar al trabajador, en el momento de la terminación, la causal y los hechos concretos que la motivan (art. 62, parágrafo, CST), y sin

perjuicio del derecho de defensa que en cada caso corresponda conforme a la ley y a la jurisprudencia sobre la materia.

ARTÍCULO 61. El llamado de atención es una medida correctiva, de carácter pedagógico y no sancionatorio, aplicable frente a incumplimientos leves y de baja entidad.

1. Llamado de atención verbal**:** procede ante incumplimientos leves de primera ocurrencia. Lo formula el jefe inmediato, de manera privada y respetuosa, dejando constancia interna de la fecha y el motivo, sin que sea necesario un procedimiento formal previo ni incorporación a la hoja de vida.
2. Llamado de atención escrito: procede ante la reiteración de una conducta que ya fue objeto de llamado verbal, o ante un incumplimiento leve de mayor entidad. Se comunica por escrito al trabajador, quien podrá manifestar sus observaciones, y se conserva en su hoja de vida por el término de un (1) año, transcurrido el cual se archivará sin efectos disciplinarios futuros, salvo que dentro de dicho término se presente reincidencia, caso en el cual podrá considerarse como antecedente para la graduación de la sanción a que haya lugar.
3. El llamado de atención no constituye sanción disciplinaria en sentido estricto y, por tanto, no requiere el procedimiento disciplinario formal de este Reglamento; no obstante, deberá comunicarse siempre de manera respetuosa de la dignidad del trabajador y dejar constancia mínima de fecha, motivo y firma o acuse de recibo.

CAPÍTULO XIX
PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO INTERNO

ARTÍCULO 62. Principios rectores del procedimiento disciplinario. En todas las actuaciones dirigidas a comprobar faltas y aplicar sanciones disciplinarias, el Partido garantizará, como mínimo, la observancia de los siguientes principios: dignidad humana, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado (toda duda razonable se resolverá a favor del trabajador investigado), proporcionalidad entre la falta y la sanción, derecho de defensa y contradicción, derecho a controvertir las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem (prohibición de sancionar dos veces los mismos hechos). Estos principios son de aplicación obligatoria e irrenunciable y su desconocimiento vicia de nulidad la actuación disciplinaria.

ARTÍCULO 63. Autoridades competentes, impedimentos y recusaciones.

1. Autoridad competente para ordenar la apertura de la actuación: el jefe inmediato del trabajador investigado o, en su defecto, el superior jerárquico de la dependencia a la que este pertenezca, quien podrá actuar de oficio, por queja o informe escrito de cualquier trabajador, afiliado, militante o tercero, por remisión del Comité de Convivencia Laboral, o por hallazgo del propio Partido en ejercicio de sus funciones de control interno, administrativo, contable o de seguridad de la información.
2. Autoridad instructora: la dependencia de gestión de talento humano del Partido o, a falta de esta, el superior jerárquico que el Partido designe para tal efecto, distinto de quien deba decidir el caso. Tendrá a su cargo el recaudo de pruebas, la sustanciación del expediente y la elaboración del informe que someterá a la autoridad decisoria.
3. Autoridad decisoria: el representante legal del Partido, o el funcionario en quien este delegue expresamente dicha competencia mediante acto escrito, quien en ningún caso podrá haber actuado como instructor del mismo asunto ni haber emitido opinión previa sobre el fondo del caso.
4. Impedimentos: todo funcionario que intervenga en el trámite, como instructor, decisor o testigo calificado, y que tenga interés directo o indirecto en el resultado, relación de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil con el investigado o con el

quejoso, o enemistad grave o amistad íntima con alguno de ellos, deberá declararse impedido y ponerlo en conocimiento de su superior jerárquico antes de continuar la actuación.

5. Recusaciones: el trabajador investigado podrá recusar a quien conozca de su caso por las mismas causales del numeral anterior, mediante escrito motivado dirigido al superior jerárquico de quien se recusa, quien deberá resolver la recusación dentro de los tres (3) días hábiles siguientes y, de encontrarla fundada, designará a quien deba continuar con el trámite.

ARTÍCULO 64. Inicio del procedimiento y formulación de cargos. Verificada la procedencia de la actuación, la autoridad instructora comunicará al trabajador, mediante escrito o por el medio tecnológico institucional que garantice su recepción, el inicio del procedimiento, indicando de manera clara, concreta y circunstanciada:

1. Los hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso.
2. Las normas de este Reglamento, del contrato de trabajo o de la ley presuntamente infringidas.
3. La calificación provisional de la falta, sin perjuicio de que dicha calificación pueda variar en la decisión final conforme al resultado de la actuación.

ARTÍCULO 65. Traslado de pruebas y ajustes razonables.

1. Traslado de pruebas. Junto con la comunicación de apertura, o dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, la autoridad instructora pondrá a disposición del trabajador copia de las pruebas allegadas hasta ese momento que fundamenten los hechos, conductas u omisiones objeto del proceso, sin perjuicio de que otras pruebas puedan trasladarse en el curso de la actuación o al momento mismo de la diligencia de descargos.
2. Ajustes razonables. Cuando el trabajador investigado tenga alguna discapacidad, el Partido dispondrá los ajustes razonables que sean necesarios (intérpretes, formatos accesibles, medios alternativos de comunicación, entre otros) para garantizar su comprensión efectiva de la actuación y el pleno ejercicio de su derecho de defensa.

ARTÍCULO 66. Diligencia de descargos y asistencia sindical.

1. Citación. El trabajador será convocado a la diligencia de descargos con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles, contados a partir del día siguiente al recibo de la citación. La diligencia podrá surtirse de manera presencial o virtual, lo cual será oportunamente comunicado por el Partido junto con la citación.
2. Contenido de la diligencia. En la diligencia, el trabajador tendrá la oportunidad de: (i) controvertir las pruebas de las que se le haya dado traslado, tanto en la citación como al momento mismo de la audiencia; (ii) solicitar y aportar las pruebas que pretenda hacer valer en su favor; y (iii) presentar sus descargos verbalmente o por escrito, de lo cual se dejará constancia.
3. Asistencia sindical. Si el trabajador investigado se encuentra afiliado a una organización sindical, tendrá derecho a estar acompañado hasta por dos (2) representantes del sindicato, quienes deberán ser trabajadores del Partido y estar presentes durante la diligencia. La función de dichos representantes será velar por la garantía del debido proceso y el derecho de defensa del trabajador sindicalizado, con posibilidad de intervención al final de la diligencia.

ARTÍCULO 67. Práctica y valoración de pruebas. Concluida la diligencia de descargos, la autoridad instructora practicará, dentro de un término razonable que en ningún caso deberá exceder de quince (15) días hábiles salvo justificación expresa, las pruebas solicitadas por el trabajador que sean conducentes, pertinentes y útiles, así como las que de oficio estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos. El material probatorio se valorará conforme a las reglas de la sana crítica. Concluida esta etapa, la autoridad

instructora remitirá a la autoridad decisoria un informe que resuma los hechos, las pruebas practicadas, los descargos presentados y un análisis motivado sobre la ocurrencia o no de la falta.

ARTÍCULO 68. Decisión y notificación.

1. Decisión. Después de surtida la diligencia de descargos y practicadas las pruebas a que haya lugar, la autoridad decisoria comunicará por escrito al trabajador la decisión adoptada, debidamente motivada, especificando las causas o motivos de esta, así como la calificación de la falta (leve, grave o gravísima) y, si hay lugar a ello, la sanción aplicable, con criterio de proporcionalidad.
2. Término para decidir. La decisión se proferirá dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al recibo del informe de instrucción, y en todo caso dentro de un término razonable conforme al principio de inmediatez.
3. Notificación. La decisión se notificará personalmente al trabajador, dejando constancia escrita de dicha notificación; de no ser posible la notificación personal dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su expedición, se notificará por el medio tecnológico institucional o por correo certificado a la última dirección o correo electrónico registrado por el trabajador, que garantice su conocimiento efectivo.

ARTÍCULO 69. En el evento en que se imponga una sanción disciplinaria, el trabajador tendrá derecho a controvertirla, allegando la correspondiente impugnación por escrito ante el superior jerárquico de quien haya decidido en primera instancia, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de la sanción, exponiendo los motivos de su inconformidad y aportando las pruebas adicionales que estime pertinentes. La autoridad competente resolverá el recurso de manera motivada dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su interposición. Contra la decisión que resuelve el recurso no procede ningún recurso adicional en la vía interna, sin perjuicio del derecho del trabajador de acudir ante las autoridades administrativas o judiciales competentes.

ARTÍCULO 70. Ineficacia de la sanción impuesta con violación del procedimiento. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo, en todo o en parte, el trámite establecido en este capítulo, sin perjuicio de las demás consecuencias legales a que haya lugar y de la posibilidad de que dicha ineficacia sea declarada por la autoridad judicial competente.

ARTÍCULO 71. Ejecución de la sanción y archivo del expediente.

1. Ejecución. Una vez en firme la decisión, esto es, una vez vencido el término para recurrir sin que se hubiere interpuesto recurso, o una vez resuelto este, se procederá a la ejecución de la sanción en los términos impuestos.
2. Archivo y conservación. El expediente disciplinario completo (comunicación de cargos, pruebas, descargos, informe de instrucción, decisión, constancias de notificación y, si lo hubo, recurso y su resolución) se conservará en la hoja de vida del trabajador durante la vigencia del contrato y hasta por el término de prescripción de las acciones laborales derivadas del mismo (tres años, contados desde la exigibilidad de la obligación respectiva, conforme al artículo 488 del CST), transcurrido el cual se archivará definitivamente.

ARTÍCULO 72. Este procedimiento podrá adelantarse total o parcialmente a través de medios tecnológicos (correo institucional, videoconferencia u otros), siempre que se garantice la autenticidad de las comunicaciones, la trazabilidad de los términos y el efectivo ejercicio del derecho de defensa (art. 7° Ley 2466 de 2025).

PARÁGRAFO. Ámbito de aplicación. Este capítulo aplica exclusivamente a la imposición de sanciones disciplinarias (multa o suspensión). No se aplica a la terminación del contrato con justa causa ni a la terminación por causas objetivas (vencimiento del plazo pactado, terminación de la obra o labor, entre otras), las cuales se rigen por sus propias reglas legales, sin perjuicio de que el Partido, por decisión propia, decida surtir un procedimiento análogo de garantías para dichos eventos.

CAPÍTULO XX
PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y MECANISMOS INTERNOS

ARTÍCULO 73. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por el Partido se orientarán hacia actividades periódicas, tales como capacitaciones o charlas instructivas, individuales o colectivas, de naturaleza psicopedagógica, con el fin de instruir a los trabajadores en el desarrollo de conductas apropiadas dentro de su entorno laboral, buscando mejorar el clima laboral y, en general, prevenir cualquier conducta de acoso laboral, en armonía con la política de tolerancia cero.

ARTÍCULO 74. En desarrollo del propósito señalado en el artículo anterior, el Partido ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Socialización a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, mediante campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre su contenido, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no lo constituyen, las circunstancias agravantes, las circunstancias atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos restaurativos de participación o grupos de similar naturaleza, de periodicidad regular, con el fin de promover la armonía funcional y fomentar el buen trato al interior del Partido.
3. Construcción conjunta, entre el Partido y los trabajadores, de valores y hábitos que promuevan una vida laboral conviviente.
4. Formulación de las recomendaciones constructivas a que haya lugar, respecto de situaciones institucionales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
5. Examen de conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos dentro del Partido, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
6. Las demás actividades que en cualquier tiempo establezca el Partido para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 75. El Partido conformará y mantendrá en funcionamiento un Comité de Convivencia Laboral, de conformidad con la Resolución 3461 de 2025, o la norma que la complemente, sustituya o adicione, conforme a las siguientes reglas:

1. Los integrantes del Comité contarán preferiblemente con competencias actitudinales y comportamentales tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de la información y ética, así como con habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.
2. El Partido designará directamente a sus representantes, y los trabajadores elegirán los suyos mediante votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, con escrutinio público.
3. El período de los miembros del Comité será el que establezca la Resolución 3461 de 2025, o la norma que la complemente, sustituya o adicione.
4. El Comité de Convivencia Laboral tendrá las funciones que le asigne dicha Resolución, entre ellas, en términos generales: recibir, analizar y dar trámite confidencial a las quejas por presunto acoso

laboral; promover soluciones a través del diálogo y el seguimiento; y presentar informes y recomendaciones a la Dirección Nacional o a la instancia de dirección que corresponda, para prevenir y corregir dichas conductas.

5. El Comité elegirá, por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente y un secretario, con las funciones que disponga la Resolución 3461 de 2025 o la norma que la complemente, sustituya o adicione.
6. El Comité se reunirá ordinariamente con la periodicidad que indique dicha Resolución, y extraordinariamente conforme se precise en la normatividad vigente.

CAPÍTULO XXI
PROCEDIMIENTO PARA SUPERAR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 76. El procedimiento contenido en este capítulo deberá surtirse de forma confidencial y conciliatoria, y tendrá como objetivo principal prevenir o superar las conductas que pudiesen llegar a considerarse actos de acoso laboral. En consecuencia, todas las personas partícipes de este procedimiento tendrán la obligación de guardar absoluta reserva y confidencialidad frente a los hechos y en relación con los participantes.

ARTÍCULO 77. El trabajador que se considere sujeto pasivo de una conducta que pueda constituir acoso laboral deberá informarlo por escrito, de manera inmediata, al Comité de Convivencia Laboral o a quien se designe para tales efectos, relacionando a quien considera sujeto activo de la conducta, los hechos que puedan entenderse como acoso laboral y las pruebas sumarias que considere pertinentes. El Comité recibirá y dará trámite a la queja de manera confidencial y reservada, efectuará las averiguaciones internas correspondientes y buscará los mecanismos preventivos adecuados para superar la eventual situación de acoso. La información presentada por el trabajador se manejará en forma confidencial y reservada, y tiene por único propósito dar inicio al procedimiento interno de investigación encaminado a detectar y superar las eventuales situaciones de acoso laboral.

PARÁGRAFO. Cuando la persona involucrada en una situación de acoso, como sujeto pasivo o activo, sea miembro del Comité de Convivencia Laboral o de quien se designe para tales efectos, la queja se tramitará por los restantes miembros del Comité o por sus miembros suplentes.

ARTÍCULO 78. En desarrollo del procedimiento, el Comité de Convivencia Laboral, o quien se designe para tales efectos, podrá citar de manera interna y confidencial, y propendiendo por la conciliación, a los sujetos involucrados en los hechos y a los testigos correspondientes, para que declaren sobre lo ocurrido. Las declaraciones rendidas se formalizarán en un acta, en la que además se dejará constancia de los hechos de presunto acoso laboral informados, de las alternativas de solución propuestas y de los acuerdos logrados, si los hubiere.

ARTÍCULO 79. El Comité de Convivencia Laboral, o quien se designe para tales efectos, podrá ordenar la ejecución o el desarrollo de las medidas preventivas que estime pertinentes, orientadas al mejoramiento del ambiente laboral y a la prevención o superación de conductas que puedan considerarse eventualmente como de acoso laboral.

PARÁGRAFO. Agotada la etapa conciliatoria ante el Comité de Convivencia Laboral sin que se logre solución, o cuando los hechos denunciados, por su gravedad, no sean susceptibles de conciliación, el Comité remitirá el caso a la autoridad instructora prevista en el Capítulo XIX de este Reglamento, para que se surta el procedimiento disciplinario correspondiente a la falta gravísima de que trata el Artículo 59. La remisión no implica un prejuzgamiento sobre la responsabilidad del investigado, quien conserva las

garantías del debido proceso disciplinario previstas en los Artículos 62 a 72. La confidencialidad propia de la etapa conciliatoria se mantiene respecto de la información allí tratada, sin perjuicio de la que deba aportarse al procedimiento disciplinario para garantizar el derecho de defensa.

CAPÍTULO XXII
ACOSO SEXUAL LABORAL

ARTÍCULO 80. En los términos de la Ley 2365 de 2024, se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, la orientación e identidad sexual, la posición laboral, social o económica, y que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

ARTÍCULO 81. El Partido Alianza Verde rechaza de manera absoluta cualquier conducta constitutiva de acoso sexual en el contexto laboral, así como toda forma de discriminación o violencia por razones de sexo, género, identidad o expresión de género, orientación sexual o cualquier otra circunstancia protegida por la Constitución y la ley.

En consecuencia, constituye falta gravísima, que cualquier trabajador incurra en conductas que configuren acoso sexual laboral, discriminación o violencia por razones de sexo, género, identidad o expresión de género, orientación sexual, o cualquier otra conducta prohibida por el ordenamiento jurídico que vulnere la dignidad, igualdad o libertad de las personas en el ámbito laboral.
Esta prohibición se extiende a todas las relaciones que se desarrollen en el entorno laboral del Partido, incluyendo aquellas con trabajadores, directivos, contratistas, aprendices, practicantes, aspirantes, afiliados, militantes, voluntarios, proveedores y cualquier otra persona que, con ocasión de las actividades institucionales, mantenga vínculos o interacción con el Partido.

PARÁGRAFO PRIMERO. Las quejas por presuntas conductas de acoso sexual laboral se tramitarán mediante el procedimiento especial previsto en la Ley 2365 de 2024, la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo y las demás normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan. En consecuencia, dichas actuaciones no serán de conocimiento del Comité de Convivencia Laboral, por tratarse de conductas que no son susceptibles de conciliación, y deberán ser atendidas por la instancia competente que defina el Partido en su protocolo interno, garantizando la confidencialidad, la protección de la presunta víctima, el debido proceso y la adopción oportuna de las medidas preventivas y correctivas correspondientes.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El Partido adoptará y mantendrá actualizado un Protocolo para la Prevención, Atención e Investigación del Acoso Sexual Laboral, armonizado con la Ley 2365 de 2024, la Resolución 3461 de 2025 y demás normas aplicables, el cual será de obligatorio cumplimiento, deberá ser divulgado a todos los trabajadores y hará parte integral del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, sin perjuicio de las demás obligaciones legales que correspondan.

CAPÍTULO XXIII
DESCONEXIÓN LABORAL

ARTÍCULO 82. Garantía del derecho a la desconexión laboral**.** La Ley 2191 de 2022 establece los lineamientos para garantizar el derecho a la desconexión laboral en Colombia. En desarrollo de dicha ley, el Partido Alianza Verde garantiza a todos sus trabajadores el derecho a la desconexión laboral, con el fin de proteger su salud, seguridad y bienestar, conforme a las siguientes reglas:

1. Los jefes inmediatos y superiores jerárquicos deberán respetar la desconexión laboral de sus trabajadores; en consecuencia, las comunicaciones laborales fuera del horario de trabajo deberán ser excepcionales y limitarse a situaciones urgentes o de fuerza mayor.
2. Los trabajadores no están obligados a responder correos electrónicos, llamadas, mensajes o comunicaciones institucionales por fuera de su horario de trabajo, salvo lo previsto en el numeral 4.
3. Los trabajadores deberán desconectarse de las actividades laborales durante sus vacaciones, permisos, licencias, incapacidades y días de descanso.
4. Esta garantía admite excepción únicamente en los eventos de fuerza mayor, caso fortuito o circunstancias excepcionales que pongan en riesgo la vida, la seguridad o la salud de los trabajadores, o la continuidad de una actividad institucional esencial, sin que ello pueda convertirse en una práctica habitual que desnaturalice el derecho aquí reconocido.

CAPÍTULO XXIV
CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN DE TERCEROS Y TRABAJADORES

ARTÍCULO 83. Compromiso de confidencialidad. El Partido Alianza Verde asume el firme compromiso de respetar la privacidad y confidencialidad de sus afiliados, militantes, aportantes y donantes de campaña, proveedores, contratistas, trabajadores actuales, eventuales y extrabajadores (en adelante, "los Terceros"), respecto de la información por ellos suministrada con ocasión de las actividades del Partido.

PARÁGRAFO. Los trabajadores deberán mantener la información confidencial y no podrán revelarla, total o parcialmente, a terceros no autorizados, excepto cuando el desarrollo propio de sus funciones suponga la necesidad de revelar dicha información, caso en el cual deberán disponer las medidas necesarias para proteger su confidencialidad. En consecuencia, los trabajadores no podrán divulgar, traspasar, usar, apropiarse ni copiar dicha información en provecho propio o de terceros no legitimados para conocerla; esta solo podrá utilizarse con el único fin de prestar adecuadamente los servicios para los cuales el trabajador fue contratado. La información confidencial de afiliados, militantes, aportantes, donantes, proveedores o contratistas no podrá divulgarse sin la autorización previa de su titular, y los trabajadores se abstendrán de sostener conversaciones sobre dicha información en lugares públicos o por canales no institucionales.

CAPÍTULO XXV
DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 84. En el presente Reglamento y, en consecuencia, en los contratos individuales de trabajo, se entienden incorporadas todas las normas legales vigentes o que se dicten en el futuro sobre la materia. Igualmente se entenderán incorporadas las de los fallos arbitrales que sobrevengan y las de los pactos o convenciones colectivas que celebre el Partido, por el término y en las condiciones en que fueren dictados o celebrados.

ARTÍCULO 85. No producirán ningún efecto las cláusulas de este Reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en la ley, los contratos individuales, los pactos, las convenciones colectivas o los fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento en cuanto resulten más favorables al trabajador (art. 109 CST).

ARTÍCULO 86. A partir de la fecha de entrada en vigor del presente Reglamento, quedan sin efecto las disposiciones de cualquier reglamento interno de trabajo que el Partido hubiere adoptado con anterioridad.

CAPÍTULO XXVI
PUBLICACIÓN Y VIGENCIA

ARTÍCULO 87. Publicación. Una vez cumplida la obligación prevista en el artículo 119 del CST, el presente Reglamento deberá publicarse mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos de cada sede del Partido, y a través del medio virtual institucional al cual los trabajadores puedan acceder en cualquier momento. Si el Partido cuenta con varias sedes o lugares de trabajo separados, la fijación deberá hacerse en cada uno de ellos, salvo que se opte por la publicación exclusivamente a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas, conforme al artículo 8° de la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 88. Canales adicionales de divulgación. Adicionalmente, el Partido podrá publicar este Reglamento en su página web institucional, si cuenta con una, o remitirlo a los trabajadores por cualquier canal digital institucional (correo electrónico u otro), dejando constancia de dicha actuación.

Fecha: junio de 2026



Rodrigo Romero Hernández
R.L., Copresidente y Director Ejecutivo
Partido Alianza Verde