

## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Actualización 2026

### DATOS GENERALES

**Entidad:** Partido Centro Democrático

**Dependencia:** Dirección Administrativa y Financiera – Oficina jurídica

**Identificación del Documento:** Reglamento Interno de Trabajo

**Título del documento:** Actualización Reglamento de Trabajo del Partido Centro Democrático.

El presente Reglamento Interno de Trabajo es adoptado por el PARTIDO CENTRO DEMOCRÁTICO, identificado con NIT 900754646-8, con personería jurídica reconocida mediante Resolución No. 3035 del 23 de julio de 2014 expedida por el Consejo Nacional Electoral, con domicilio principal en la ciudad de Bogotá D.C., en cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2466 de 2025 y demás normas concordantes y complementarias.

El presente reglamento tiene por finalidad regular las relaciones laborales entre el Partido Centro Democrático y sus trabajadores, estableciendo las condiciones de admisión, permanencia, obligaciones, derechos, procedimientos disciplinarios, medidas de prevención y demás disposiciones aplicables a las relaciones de trabajo.

ACTIVIDAD	FUNCIONARIO	CARGO	Vo.Bo
Proyectó	Oficina Jurídica		
Aprobó	Lucy Bautista Salamanca	Dir. Admi. y Financiera	
Aprobó	Laura Vaca Perilla	Secretaria General	
Aprobó	Wilson Nuñez Torres	Jefe Área Jurídica	

## **CAPÍTULO I PREAMBULO**

**ARTÍCULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.** El presente Reglamento Interno de Trabajo es adoptado por el PARTIDO CENTRO DEMOCRÁTICO “PARTIDO”, identificado con NIT 900754646-8, con personería jurídica reconocida mediante Resolución No. 3035 del 23 de julio de 2014 expedida por el Consejo Nacional Electoral, con domicilio principal en la ciudad de Bogotá D.C.

Las disposiciones contenidas en este reglamento son de obligatorio cumplimiento para el Partido y para todos sus trabajadores, independientemente de la modalidad de contratación laboral aplicable, y hacen parte integral de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con posterioridad a su entrada en vigor, salvo estipulaciones más favorables para el trabajador.

**ARTÍCULO 2. PRINCIPIOS RECTORES.** Las relaciones laborales del Partido Centro Democrático se desarrollarán bajo los principios de dignidad humana, igualdad, buena fe, respeto, no discriminación, debido proceso, protección de derechos fundamentales, confidencialidad, transparencia, convivencia laboral y prevalencia de los derechos mínimos de los trabajadores, de conformidad con la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo y las normas laborales vigentes.

## **CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN**

**ARTÍCULO 3. CONDICIONES DE ADMISIÓN.** Quien aspire a desempeñar un cargo en el Partido Centro Democrático deberá presentar la documentación requerida para el proceso de selección y vinculación laboral, conforme al cargo y perfil requerido por el empleador.

El Partido podrá solicitar, entre otros, los siguientes documentos:

- a) Hoja de vida actualizada.
- b) Documento de identidad.
- c) Registro Único Tributario – RUT, cuando aplique.
- d) Certificaciones académicas y laborales.
- e) Certificados de afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral.
- f) Certificados de antecedentes cuando la naturaleza del cargo lo requiera.
- g) Los demás documentos establecidos en el manual de funciones o requeridos legalmente.
- h) Dos (2) referencias personales con información de contacto verificable.

**Parágrafo 1.** El aspirante autoriza el tratamiento de sus datos personales conforme a la política de tratamiento de datos personales del Partido y a la normatividad vigente.

**Parágrafo 2.** La falsedad, adulteración u ocultamiento de información o documentación presentada durante el proceso de selección constituirá falta grave y podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo por justa causa.

**Parágrafo 3.** La documentación solicitada deberá guardar relación con las funciones y responsabilidades del cargo, respetando los principios de proporcionalidad, intimidad y no discriminación.

### **CAPÍTULO III PERÍODO DE PRUEBA**

**ARTÍCULO 4. PERÍODO DE PRUEBA.** El Partido Centro Democrático podrá pactar con el trabajador un período de prueba con el fin de apreciar sus aptitudes, competencias y adaptación al cargo, así como las condiciones de trabajo ofrecidas.

El período de prueba deberá constar por escrito y se registrará por las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo.

En ningún caso el período de prueba podrá exceder de dos (2) meses. En los contratos a término fijo inferiores a un (1) año, el período de prueba no podrá exceder la quinta parte del término inicialmente pactado.

**Parágrafo 1.** Durante el período de prueba cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato de trabajo, conforme a la ley y respetando los derechos fundamentales del trabajador.

**Parágrafo 2.** Expirado el período de prueba sin manifestación en contrario y continuando el trabajador al servicio del Partido, se entenderá superado satisfactoriamente.

**ARTÍCULO 5. DEBER DE CONFIDENCIALIDAD DURANTE EL PROCESO DE SELECCIÓN Y VINCULACIÓN.** Toda la información suministrada por aspirantes y trabajadores durante los procesos de selección, contratación y vinculación laboral será tratada de manera confidencial y conforme a las políticas institucionales de protección de datos personales.

Los aspirantes y trabajadores deberán igualmente guardar reserva sobre la información institucional, estratégica, administrativa, política, electoral o financiera a la que tengan acceso con ocasión del proceso de selección o de la relación laboral.

### **CAPÍTULO IV TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

**ARTÍCULO 6. TRABAJADORES OCASIONALES O TRANSITORIOS.** Son trabajadores ocasionales o transitorios aquellos vinculados para desarrollar labores de corta duración, no superiores a un (1) mes, y distintas de las actividades ordinarias o permanentes del Partido.

Estos trabajadores tendrán derecho al pago del salario convenido, así como a las prestaciones y garantías laborales que legalmente correspondan conforme a la naturaleza de la vinculación y el tiempo efectivamente laborado.

### **CAPÍTULO V HORARIO DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 7. JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO.** La jornada ordinaria de trabajo del Partido Centro Democrático será la legalmente establecida conforme al Código Sustantivo del Trabajo y las normas que lo modifiquen o adicionen.

A partir del 15 de julio de 2026, la jornada máxima semanal será de cuarenta y dos (42) horas, distribuidas de común acuerdo entre el empleador y el trabajador en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día obligatorio de descanso.

**ARTÍCULO 8. HORARIO INSTITUCIONAL.** El horario ordinario de trabajo será el siguiente:  
De lunes a jueves:

8:00 a.m. a 5:30 p.m.

Viernes:

8:00 a.m. a 5:00 p.m.

El tiempo destinado para alimentación y descanso será fijado por el empleador conforme a las necesidades del servicio y no hará parte de la jornada laboral efectiva, salvo disposición legal en contrario.

**Parágrafo 1.** El Partido podrá establecer horarios diferenciales, flexibles, escalonados o especiales conforme a las necesidades institucionales y la naturaleza del cargo.

**ARTÍCULO 9. DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA.** La jornada laboral podrá distribuirse de manera flexible conforme a la ley, respetando los límites máximos legales y garantizando los descansos mínimos obligatorios.

La distribución flexible no constituirá trabajo suplementario siempre que no se exceda la jornada máxima legal semanal.

**ARTÍCULO 10. CARGOS DE DIRECCIÓN, CONFIANZA Y MANEJO.** Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo estarán excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal, de conformidad con el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo.

La calidad de cargo de dirección, confianza y manejo deberá constar expresamente en el contrato de trabajo.

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

**ARTÍCULO 11. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.** El trabajo diurno es el realizado entre las seis horas (6:00 a.m.) y las siete horas (7:00 p.m.).

El trabajo nocturno es el realizado entre las siete horas (7:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.) del día siguiente.

**ARTÍCULO 12. TRABAJO SUPLEMENTARIO Y HORAS EXTRAS.** Constituye trabajo suplementario o de horas extras aquel que exceda la jornada ordinaria pactada o la máxima legal permitida.

El trabajo suplementario deberá ser autorizado previamente por el empleador, salvo situaciones excepcionales debidamente justificadas.

En ningún caso las horas extras podrán exceder los límites legales establecidos.

**Parágrafo 1.** En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder los límites establecidos en la legislación laboral vigente.

**Parágrafo 2.** El pago del trabajo suplementario, horas extras y recargos se realizará juntamente con el salario del período correspondiente o, a más tardar, en el período inmediatamente siguiente.

**ARTÍCULO 13. AUTORIZACIÓN DE HORAS EXTRAS.** El trabajo suplementario deberá contar con autorización previa del empleador o de quien este delegue.

No obstante, si el trabajador demuestra la realización de labores suplementarias por instrucción, tolerancia o necesidad del servicio, el empleador reconocerá los valores legalmente correspondientes.

## **CAPÍTULO VII**

### **DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS**

**ARTÍCULO 14. DESCANSO OBLIGATORIO.** Serán de descanso obligatorio remunerado los domingos y festivos reconocidos por la legislación laboral colombiana.

El trabajo realizado en dichos días será remunerado conforme a los recargos legalmente establecidos.

**Parágrafo.** El trabajador podrá acordar con el empleador un día distinto de descanso obligatorio semanal, conforme a la ley.

**ARTÍCULO 15. DURACIÓN DEL DESCANSO.** El descanso obligatorio semanal tendrá una duración mínima de veinticuatro (24) horas continuas, conforme a la legislación laboral vigente.

**ARTÍCULO 16. SUSPENSIÓN DE ACTIVIDADES POR DÍAS NO RECONOCIDOS LEGALMENTE COMO FESTIVOS.** Cuando el Partido suspenda labores con ocasión de celebraciones, actividades o días no reconocidos como de descanso obligatorio por la legislación laboral vigente, deberá remunerar dicho tiempo como si el servicio se hubiere prestado efectivamente.

No habrá lugar al pago correspondiente cuando exista acuerdo expreso de compensación, suspensión o recuperación del tiempo, o cuando dicha posibilidad se encuentre prevista en el presente reglamento, pacto, convención colectiva, acuerdo laboral o disposición legal aplicable. El tiempo compensado en estos eventos no constituirá trabajo suplementario ni dará lugar al reconocimiento de horas extras, conforme a la legislación vigente.

**ARTÍCULO 17. REGISTRO Y CONTROL DE JORNADA.** El Partido podrá implementar mecanismos físicos o digitales para el registro, control y verificación de la jornada laboral, respetando la dignidad, intimidad y protección de datos personales de los trabajadores.

**ARTÍCULO 18. DISPONIBILIDAD LABORAL.** La disponibilidad ocasional requerida por necesidades institucionales no constituirá por sí misma trabajo suplementario o jornada extraordinaria, salvo que implique prestación efectiva del servicio, restricción significativa del tiempo personal del trabajador o disponibilidad permanente incompatible con el derecho al descanso, conforme a la legislación y jurisprudencia aplicable.

## **CAPÍTULO VIII**

### **TRABAJO REMOTO, TELETRABAJO Y DESCONEXIÓN LABORAL**

**ARTÍCULO 19. MODALIDADES FLEXIBLES DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO.** El Partido podrá implementar modalidades de trabajo remoto, teletrabajo, trabajo en casa o esquemas híbridos, conforme a las necesidades institucionales y a la normatividad vigente.

La implementación de estas modalidades requerirá acuerdo entre las partes y el cumplimiento de los requisitos legales, técnicos, tecnológicos y de seguridad de la información establecidos por el empleador.

**Parágrafo 1.** El Partido garantizará, en la medida de sus posibilidades, condiciones adecuadas

de seguridad y salud en el trabajo para quienes desempeñen sus funciones bajo estas modalidades.

**Parágrafo 2.** Las condiciones particulares aplicables a estas modalidades podrán desarrollarse mediante políticas internas, manuales, circulares o acuerdos específicos.

**ARTÍCULO 20. SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y USO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS.** Los trabajadores deberán utilizar adecuadamente los equipos, plataformas, sistemas informáticos, correos institucionales y herramientas tecnológicas suministradas por el Partido, garantizando la confidencialidad, integridad y reserva de la información institucional, política, electoral, administrativa, financiera y estratégica a la que tengan acceso.

El uso indebido, filtración, divulgación no autorizada o manipulación de información institucional constituirá falta grave.

**Parágrafo.** Los trabajadores deberán abstenerse de almacenar información institucional en dispositivos, correos, plataformas o aplicaciones personales no autorizadas por el Partido, así como de cargar, procesar o compartir información reservada o confidencial en aplicaciones externas o servicios tecnológicos no autorizados institucionalmente.

**ARTÍCULO 21. JORNADAS FLEXIBLES PARA PERSONAS CON RESPONSABILIDADES DE CUIDADO.** El Partido podrá acordar con los trabajadores esquemas de jornada flexible o modalidades de trabajo apoyadas en tecnologías de la información y las comunicaciones, con el propósito de facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Podrán solicitar estas medidas los trabajadores que acrediten responsabilidades de cuidado respecto de hijos menores de edad, personas mayores, personas con discapacidad, personas con enfermedades graves, catastróficas o terminales, así como familiares dentro de los grados de consanguinidad, afinidad o parentesco civil establecidos en la ley.

Para tal efecto, el trabajador deberá presentar solicitud escrita acompañada de los documentos o soportes razonablemente necesarios que permitan acreditar la existencia de la situación de cuidado invocada y, cuando resulte procedente, el vínculo familiar o la condición que da lugar a la solicitud. El Partido podrá requerir información adicional cuando resulte necesaria para evaluar la solicitud, respetando en todo caso la protección de datos personales, el principio de buena fe y las garantías de confidencialidad aplicables.

La solicitud deberá presentarse por escrito y será evaluada por el empleador conforme a las necesidades del servicio, la viabilidad operativa, las funciones del cargo y la normatividad vigente, sin que la acreditación de la situación de cuidado implique el otorgamiento automático de medidas de flexibilización laboral.

Cuando la medida se otorgue por una situación de cuidado de carácter prolongado o permanente, el Partido podrá solicitar actualización razonable de los soportes que dieron lugar a su reconocimiento cuando existan cambios relevantes en las circunstancias inicialmente acreditadas.

**ARTÍCULO 22. DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL.** Todos los trabajadores del Partido tendrán derecho a la desconexión laboral, entendida como la facultad de no atender comunicaciones, órdenes, requerimientos o actividades laborales fuera de la jornada de trabajo, durante descansos, vacaciones, permisos o licencias.

El Partido se abstendrá de exigir respuestas inmediatas fuera de la jornada laboral, salvo situaciones excepcionales, urgentes o relacionadas con la continuidad institucional.

**Parágrafo 1.** Ningún trabajador podrá ser objeto de represalias, sanciones o evaluaciones negativas por no atender comunicaciones fuera de su jornada laboral.

**Parágrafo 2.** Las excepciones a la desconexión laboral deberán interpretarse restrictivamente y ajustarse a la ley.

**ARTÍCULO 23. PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN.** La vulneración reiterada e injustificada del derecho a la desconexión laboral podrá constituir conducta de acoso laboral conforme a la legislación vigente y dará lugar a las actuaciones internas correspondientes.

**ARTÍCULO 24. EXCEPCIONES A LA DESCONEXIÓN LABORAL.** Las disposiciones sobre desconexión laboral no serán aplicables a:

- a) Trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.
- b) Situaciones de fuerza mayor, caso fortuito o contingencias institucionales que requieran atención inmediata.
- c) Los demás eventos previstos legalmente.

En todo caso, el ejercicio de estas excepciones deberá ser razonable, proporcional y respetuoso de los derechos fundamentales del trabajador.

## CAPÍTULO IX

### USO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS, INTELIGENCIA ARTIFICIAL, SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

**ARTÍCULO 25. USO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS E INTELIGENCIA ARTIFICIAL.**

El uso de herramientas tecnológicas, plataformas digitales, sistemas automatizados e instrumentos de inteligencia artificial por parte de los trabajadores deberá realizarse conforme a criterios de legalidad, confidencialidad, seguridad de la información, protección de datos personales y lineamientos institucionales definidos por el Partido.

Los trabajadores deberán utilizar estas herramientas exclusivamente para el cumplimiento de sus funciones laborales y abstenerse de emplearlas de manera contraria a los intereses institucionales, la normatividad vigente o las políticas internas del Partido.

Se prohíbe el uso de herramientas tecnológicas o sistemas de inteligencia artificial que comprometan, divulguen, procesen o expongan información reservada, estratégica, confidencial o sensible del Partido, sus directivos, afiliados, militantes, contratistas o terceros relacionados.

En todo caso, el uso de sistemas automatizados o herramientas de inteligencia artificial no sustituirá la supervisión, validación y responsabilidad humana sobre las decisiones institucionales o laborales que correspondan al Partido o a sus trabajadores.

**Parágrafo 1.** El Partido podrá establecer políticas, protocolos, manuales o lineamientos internos para regular el uso de herramientas digitales, inteligencia artificial, plataformas colaborativas, almacenamiento en la nube y demás sistemas tecnológicos institucionales.

**Parágrafo 2.** El incumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente artículo podrá dar lugar a las actuaciones disciplinarias correspondientes, sin perjuicio de las acciones legales a

que haya lugar.

**ARTÍCULO 26. USO ADECUADO DE EQUIPOS, SISTEMAS Y PLATAFORMAS INSTITUCIONALES.** Los equipos de cómputo, dispositivos electrónicos, correos institucionales, aplicativos, sistemas de información, plataformas digitales, redes, usuarios, claves de acceso y demás herramientas tecnológicas suministradas por el Partido son instrumentos de trabajo destinados exclusivamente al cumplimiento de funciones laborales e institucionales.

Los trabajadores deberán garantizar el adecuado uso, custodia, conservación y protección de dichas herramientas, evitando accesos no autorizados, pérdida de información, alteración de archivos, instalación de software no autorizado o cualquier conducta que comprometa la seguridad tecnológica o reputacional del Partido.

El Partido podrá implementar mecanismos razonables de monitoreo, control, auditoría y verificación sobre el uso de las herramientas tecnológicas institucionales, respetando los derechos fundamentales, la dignidad humana, la intimidad y la protección de datos personales de los trabajadores, conforme a la legislación vigente.

**Parágrafo.** Los trabajadores deberán informar inmediatamente cualquier incidente de seguridad informática, pérdida de información, acceso indebido, filtración de datos, suplantación, fraude digital o situación que pueda afectar los sistemas tecnológicos o la información institucional del Partido.

**ARTÍCULO 27. PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.** El Partido y los trabajadores deberán dar cumplimiento a las disposiciones legales e institucionales relacionadas con el tratamiento y protección de datos personales, garantizando la confidencialidad, seguridad, circulación restringida y adecuado manejo de la información a la que tengan acceso con ocasión de la relación laboral.

Los trabajadores deberán observar las políticas institucionales de tratamiento de datos personales y abstenerse de recolectar, almacenar, compartir, divulgar, modificar o utilizar información de terceros para fines distintos a los autorizados por el Partido o permitidos por la ley. La información institucional, política, electoral, administrativa, financiera, jurídica, estratégica o relacionada con afiliados, militantes, directivos, simpatizantes, proveedores, trabajadores o terceros tendrá carácter reservado cuando así lo determine la ley, las políticas internas o la naturaleza misma de la información.

**Parágrafo.** El tratamiento indebido de datos personales o la divulgación no autorizada de información reservada constituirá falta grave y dará lugar a las actuaciones disciplinarias, civiles, administrativas o penales correspondientes.

**ARTÍCULO 28. DEBER DE CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA DE LA INFORMACIÓN.** Los trabajadores deberán guardar absoluta reserva y confidencialidad sobre toda información, documento, estrategia, comunicación, base de datos, actuación jurídica, financiera, administrativa, electoral o política del Partido a la que tengan acceso con ocasión de sus funciones.

La obligación de confidencialidad subsistirá incluso después de finalizada la relación laboral, salvo autorización expresa del Partido o requerimiento legal de autoridad competente.

Se prohíbe expresamente la divulgación, reproducción, extracción, copia, almacenamiento, transmisión o utilización no autorizada de información institucional por cualquier medio físico o

digital.

**Parágrafo.** La violación del deber de confidencialidad constituirá falta grave y podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo por justa causa, sin perjuicio de las demás acciones legales a que haya lugar.

**ARTÍCULO 29. PROPIEDAD Y MANEJO DE LA INFORMACIÓN INSTITUCIONAL.** Toda la información, documentación, bases de datos, comunicaciones, archivos digitales, contenidos, informes, estrategias, conceptos, diseños, desarrollos tecnológicos y demás materiales elaborados, obtenidos o administrados por el trabajador en ejercicio de sus funciones pertenecerán al Partido, salvo disposición legal en contrario.

Al finalizar la relación laboral, el trabajador deberá entregar de manera inmediata toda la información, documentos, dispositivos, accesos, credenciales, archivos y elementos suministrados por el Partido, sin conservar copias físicas o digitales no autorizadas.

**Parágrafo.** El Partido podrá adoptar las medidas técnicas y administrativas necesarias para proteger la integridad, disponibilidad y seguridad de la información institucional.

## **CAPÍTULO X VACACIONES REMUNERADAS**

**ARTÍCULO 30.** Todo trabajador que haya prestado sus servicios durante un (1) año tendrá derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, conforme a la legislación laboral vigente.

**ARTÍCULO 31. PROGRAMACIÓN DE VACACIONES.** El Partido otorgará las vacaciones de manera colectiva, conforme a las necesidades institucionales, garantizando en todo caso el descanso efectivo de los trabajadores y la continuidad del servicio.

Excepcionalmente, y únicamente cuando existan circunstancias especiales, necesidades debidamente justificadas o situaciones extraordinarias que así lo ameriten, el trabajador podrá presentar solicitud individual de disfrute de vacaciones, la cual será evaluada por el empleador de acuerdo con las necesidades del servicio, la planeación institucional y la viabilidad operativa correspondiente.

**Parágrafo.** La programación colectiva o individual de vacaciones no constituirá derecho adquirido respecto de períodos, fechas o modalidades específicas de disfrute para vigencias posteriores.

**ARTÍCULO 32.** Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Trabajo puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

**ARTÍCULO 33.** En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

**Parágrafo.** Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por 2 periodos. La acumulación puede ser hasta por 4 periodos, cuando se trate de trabajadores especializados y de confianza.

**ARTÍCULO 34.** 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 35. REGISTRO DE VACACIONES.** El Partido llevará registro físico o digital de las vacaciones de sus trabajadores conforme a la normatividad vigente y las políticas internas de gestión documental.

## **CAPÍTULO XI PERMISOS**

**ARTÍCULO 36. PERMISOS Y LICENCIAS REMUNERADAS.** El Partido concederá a sus trabajadores los permisos y licencias remuneradas previstos en la legislación laboral vigente, incluyendo aquellos relacionados con:

- a) Ejercicio del sufragio.
- b) Grave calamidad doméstica.
- c) Citaciones judiciales o administrativas.
- d) Comisiones sindicales autorizadas.
- e) Citas médicas prioritarias o especializadas.
- f) Obligaciones escolares como acudientes.
- g) Situaciones relacionadas con violencia basada en género.
- h) Los demás previstos legalmente.

**Parágrafo 1.** El trabajador deberá informar oportunamente la necesidad del permiso y aportar los soportes correspondientes cuando ello sea posible.

Cuando por la naturaleza de la situación que dio lugar al permiso no resulte posible aportar los soportes de manera previa o simultánea a su disfrute, el trabajador deberá allegarlos dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su reintegro o reanudación de labores, salvo que exista causa justificada que impida su presentación dentro de dicho término.

**Parágrafo 2.** El Partido garantizará el análisis individual y no discriminatorio de las solicitudes de permiso.

**ARTÍCULO 37. LICENCIA POR LUTO.** El Partido concederá al TRABAJADOR licencia remunerada por luto de 5 días hábiles en los siguientes eventos:

- a) Fallecimiento del cónyuge.
- b) Fallecimiento del compañero o compañera permanente.
- c) Fallecimiento de un familiar hasta en segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil.

El trabajador deberá allegar el documento que acredite la muerte (certificado de defunción), dentro de los treinta (30) días siguiente a la ocurrencia del fallecimiento.

## **CAPÍTULO XII**

### **SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGO Y PERÍODOS QUE LO REGULAN**

**ARTÍCULO 38. MODALIDADES DE REMUNERACIÓN.** El Partido y el trabajador podrán convenir libremente el salario en cualquiera de las modalidades autorizadas por la legislación laboral vigente, tales como salario por unidad de tiempo, por obra, a destajo, por tarea o cualquier otra forma legalmente permitida, respetando en todo caso el salario mínimo legal aplicable.

El salario podrá pactarse total o parcialmente en dinero y parcialmente en especie, conforme a las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo.

Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como alimentación, habitación o vestuario suministrados por el empleador, salvo estipulación legal o contractual en contrario.

El salario en especie deberá valorarse expresamente en el contrato de trabajo y no podrá superar los límites establecidos por la legislación laboral vigente.

**ARTÍCULO 39. FORMA Y PERÍODO DE PAGO DEL SALARIO.** El Partido realizará el pago de salarios mediante transferencia electrónica, consignación bancaria o cualquier otro medio legalmente autorizado que garantice la trazabilidad y comprobación del pago.

El trabajador deberá suministrar la información bancaria requerida y mantenerla actualizada.

Salvo pacto en contrario, el salario será pagado de manera quincenal, mediante dos pagos efectuados el día quince (15) y el último día hábil de cada mes.

**Parágrafo 1.** El Partido podrá expedir desprendibles, comprobantes electrónicos o documentos digitales de nómina conforme a la legislación vigente.

**Parágrafo 2.** El trabajador autoriza el uso de mecanismos digitales y electrónicos para el envío de comprobantes de pago y documentación laboral relacionada con la nómina.

**ARTÍCULO 40. DESCUENTOS AUTORIZADOS.** El Partido únicamente podrá efectuar descuentos, deducciones o retenciones salariales en los casos autorizados por la ley o previamente autorizados por el trabajador conforme a la normatividad vigente.

## **CAPÍTULO XIII**

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

**ARTÍCULO 41. SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST).** El Partido garantizará condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo y adoptará las medidas necesarias para la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades laborales y riesgos asociados a la actividad laboral.

Para tal efecto, implementará y mantendrá el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), conforme a la legislación vigente y a los lineamientos establecidos por las autoridades competentes.

El Partido destinará los recursos humanos, técnicos, administrativos y financieros necesarios para la ejecución, seguimiento y mejora continua del SG-SST.

**ARTÍCULO 42. SERVICIOS MÉDICOS Y ASISTENCIA EN SALUD.** Los servicios médicos y asistenciales requeridos por los trabajadores serán prestados a través de las Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) e Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS) a las cuales se encuentren afiliados, conforme a la legislación vigente.

El Partido realizará oportunamente las afiliaciones y aportes correspondientes al Sistema de Seguridad Social Integral.

En caso de incumplimiento en las afiliaciones o aportes imputable al empleador, este asumirá las responsabilidades legales a que haya lugar, sin perjuicio de las acciones administrativas o judiciales correspondientes.

**ARTÍCULO 43. REPORTE DE INCAPACIDADES Y AUSENCIAS POR SALUD.** El trabajador deberá informar oportunamente al área administrativa sobre cualquier situación de salud que implique incapacidad médica o imposibilidad de asistir al trabajo, aportando los soportes correspondientes conforme a la normatividad vigente.

El Partido garantizará la confidencialidad y protección de la información médica y de salud de los trabajadores, conforme a las disposiciones legales sobre protección de datos personales y datos sensibles.

**ARTÍCULO 44. CUMPLIMIENTO DE MEDIDAS MÉDICAS Y PREVENTIVAS.** Los trabajadores deberán cumplir las recomendaciones, tratamientos, medidas preventivas, capacitaciones y evaluaciones ocupacionales definidas dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), conforme a la normatividad vigente.

La negativa injustificada a cumplir las medidas de prevención y seguridad podrá dar lugar a las actuaciones disciplinarias correspondientes, respetando el debido proceso.

**ARTÍCULO 45. GESTIÓN DE PELIGROS Y PREVENCIÓN DE RIESGOS.** De acuerdo con lo dispuesto en el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente.

**Parágrafo 1.** El incumplimiento grave, reiterado e injustificado por parte del trabajador de las medidas, instrucciones, protocolos o disposiciones de prevención de riesgos, accidentes de trabajo y enfermedades laborales definidas dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), previamente comunicadas por el Partido, podrá dar lugar a la imposición de medidas disciplinarias o a la terminación del contrato de trabajo por justa causa, conforme a la ley y respetando el debido proceso.

**ARTÍCULO 46. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.** Los trabajadores deberán cumplir las obligaciones, medidas preventivas, protocolos y lineamientos definidos dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), conforme a la legislación vigente y a las políticas internas del Partido.

En especial, tendrán las siguientes obligaciones:

- a) Procurar el cuidado integral de su salud;
- b) Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud;

- c) Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa;
- d) Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo;
- e) Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST; y
- f) Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

**ARTÍCULO 47. REPORTE E INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO.** En caso de accidente de trabajo, el Partido garantizará la prestación inmediata de primeros auxilios, la atención médica requerida y, cuando sea necesario, el traslado del trabajador a la institución prestadora de salud correspondiente.

Asimismo, realizará el reporte obligatorio ante la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) dentro de los términos legales vigentes y adelantará la investigación del evento conforme a los lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el fin de adoptar las medidas preventivas y correctivas correspondientes.

**ARTÍCULO 48. REPORTE DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO.** Todo trabajador deberá informar inmediatamente al área administrativa cualquier incidente, accidente de trabajo o situación que pueda afectar su salud o seguridad durante el desarrollo de sus funciones, aun cuando el hecho parezca leve o no genere incapacidad inmediata.

El Partido adoptará las medidas necesarias para garantizar la atención médica oportuna, el reporte correspondiente y la implementación de acciones preventivas y correctivas conforme al SG-SST y a la normatividad vigente.

**ARTÍCULO 49. APLICACIÓN DEL SG-SST.** El Partido y los trabajadores deberán cumplir las disposiciones legales, reglamentarias e institucionales relacionadas con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), conforme al Decreto 1072 de 2015 y demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

**ARTÍCULO 50. COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (COPASST) O VIGÍA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.** El Partido contará con un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) o con un Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de acuerdo con el número de trabajadores y la normatividad vigente.

Esta instancia tendrá funciones de promoción, vigilancia, acompañamiento y participación en las actividades orientadas a la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades laborales y fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), conforme a la legislación aplicable.

El Partido garantizará las condiciones necesarias para el funcionamiento de esta instancia y los trabajadores deberán colaborar en el desarrollo de sus actividades y recomendaciones.

**ARTÍCULO 51. PLAN DE PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS.** El Partido implementará y mantendrá actualizado un Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias como parte del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el propósito de identificar amenazas, reducir vulnerabilidades y establecer procedimientos para la atención oportuna de situaciones que puedan afectar la

integridad de los trabajadores, visitantes, instalaciones o continuidad institucional.

Los trabajadores deberán conocer, participar y cumplir las instrucciones, simulacros, protocolos y medidas de respuesta definidos por el Partido en materia de emergencias.

**ARTÍCULO 52. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL SG-SST.** Los trabajadores participarán activamente en el desarrollo, implementación, mantenimiento y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), mediante el cumplimiento de las medidas preventivas, el reporte oportuno de condiciones o actos inseguros, la participación en capacitaciones, simulacros, investigaciones de incidentes y demás actividades institucionales relacionadas con seguridad y salud en el trabajo.

La participación de los trabajadores constituye un deber correlativo orientado a fortalecer la cultura de prevención, autocuidado y gestión del riesgo dentro del Partido.

**ARTÍCULO 53. SALUD MENTAL Y FACTORES PSICOSOCIALES.** El Partido promoverá acciones orientadas a la prevención de riesgos psicosociales, afectaciones emocionales, estrés laboral, agotamiento, violencia en el entorno laboral y demás situaciones que puedan impactar la salud mental de los trabajadores.

Para tal efecto, podrá desarrollar actividades de sensibilización, capacitación, acompañamiento, evaluación del clima laboral y promoción del bienestar emocional, conforme a la normatividad vigente y a los lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

#### **CAPÍTULO XIV PRESCRIPCIONES DE ORDEN**

**ARTÍCULO 54.** Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Mantener una conducta respetuosa, ética y acorde con los principios institucionales y las obligaciones derivadas de la relación laboral.
- e) Ejecutar las funciones asignadas con diligencia, responsabilidad, buena fe y compromiso institucional.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar ante el respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Acatar las órdenes, instrucciones y directrices impartidas por los superiores jerárquicos dentro del marco legal, laboral y funcional correspondiente.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique, para el manejo de la información, bases de datos, equipos o demás instrumentos de trabajo.
- i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde desarrolla las labores.
- j) Cumplir con las obligaciones que imponga el Código de Ética y los Estatutos del Partido.
- k) Cumplir las disposiciones contenidas en el presente reglamento y mantener conductas compatibles con el respeto, la convivencia laboral y los principios institucionales.
- l) Reportar de manera inmediata cuando ocurran, conductas constitutivas de acoso laborales en contra de sí mismo o de sus compañeros de trabajo, de conformidad con las prescripciones contenidas en este reglamento sobre la materia.

- m) Mantener en secreto la información confidencial que llegare a conocer con ocasión de su condición de trabajador. Tendrá la obligación de confidencialidad, seguridad y secreto.
- n) Informar oportunamente cualquier situación real, potencial o aparente que pueda generar conflicto entre sus intereses personales, familiares, económicos, profesionales, políticos o cualquier otro interés particular y los intereses del Partido, absteniéndose de intervenir en decisiones, actuaciones o actividades respecto de las cuales exista riesgo de afectación a la imparcialidad, objetividad o transparencia institucional.
- o) Actuar con diligencia, responsabilidad y lealtad institucional en el ejercicio de sus funciones, absteniéndose de realizar actuaciones, manifestaciones, usos indebidos de información o conductas relacionadas con el ejercicio del cargo que puedan generar afectaciones objetivas, graves y verificables a la imagen, reputación institucional, credibilidad o intereses legítimos del Partido, sin perjuicio del respeto por la libertad de expresión y demás derechos fundamentales del trabajador.

## **CAPÍTULO XV ORDEN JERÁRQUICO**

**ARTÍCULO 55. ESTRUCTURA JERÁRQUICA Y FACULTADES DISCIPLINARIAS.** La estructura jerárquica del Partido será la establecida en su organigrama, manual de funciones, reglamentos internos y resoluciones vigentes.

El orden jerárquico del Partido, conforme a los cargos existentes, será el siguiente: Director Nacional, Secretaría General, Dirección Administrativa y Financiera y Subdirecciones o Jefaturas de Área, quienes ejercerán funciones de dirección, coordinación, supervisión y control conforme a sus competencias.

**Parágrafo 1.** De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores del Partido, el Director Nacional, sin perjuicio de las funciones delegadas en la Dirección Administrativa y Financiera.

**Parágrafo 2.** Los procesos disciplinarios que se adelanten contra el(la) Secretario(a) General y el(la) Director(a) Administrativo(a) y Financiero(a) serán conocidos y tramitados directamente por el(la) Director(a) Nacional o por quien este delegue conforme a las disposiciones internas vigentes, garantizando en todo caso el debido proceso, la imparcialidad y el derecho de defensa.

**Parágrafo 3.** Los procesos disciplinarios que se adelanten contra el(la) Director(a) Nacional serán tramitados por la Dirección Nacional del Partido Centro Democrático.

**ARTÍCULO 56. DELEGACIÓN DE FUNCIONES.** El Partido podrá delegar funciones administrativas, disciplinarias, operativas o de supervisión conforme a su estructura organizacional y necesidades institucionales.

## **CAPÍTULO XVI OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EL PARTIDO Y LOS TRABAJADORES**

**ARTÍCULO 57. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL PARTIDO.** Son obligaciones especiales del Partido:

- a) Suministrar a los trabajadores los elementos, herramientas y recursos necesarios para el adecuado desempeño de sus funciones.
- b) Garantizar condiciones dignas, seguras y adecuadas de trabajo conforme a la legislación vigente.
- c) Implementar medidas de prevención, control y protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- d) Pagar oportunamente los salarios, prestaciones sociales y demás acreencias laborales

- conforme a la ley y a los contratos de trabajo.
- e) Respetar la dignidad humana, la igualdad, la diversidad y los derechos fundamentales de los trabajadores.
  - f) Conceder permisos, licencias y descansos conforme a la legislación laboral vigente y al presente reglamento.
  - g) Expedir las certificaciones laborales solicitadas por el trabajador conforme a la ley.
  - h) Practicar o gestionar las evaluaciones médicas ocupacionales conforme a la normatividad vigente.
  - i) Garantizar la protección de los datos personales y la confidencialidad de la información de los trabajadores.
  - j) Prevenir, investigar y atender situaciones de acoso laboral, acoso sexual, discriminación o violencia en el entorno laboral.
  - k) Cumplir las disposiciones contenidas en el presente reglamento y en la legislación laboral vigente.

**ARTÍCULO 58. PREVENCIÓN DE VIOLENCIAS Y PROTECCIÓN DEL ENTORNO LABORAL.**

El Partido promoverá un entorno laboral respetuoso, libre de violencia, discriminación, acoso, hostigamiento o cualquier conducta que afecte la dignidad humana, la salud física o mental y los derechos fundamentales de los trabajadores.

**ARTÍCULO 59. OBLIGACIONES ESPECIALES DE LOS TRABAJADORES.** Son obligaciones especiales de los trabajadores:

- a) Cumplir las funciones y responsabilidades asignadas conforme al contrato de trabajo, manual de funciones y directrices institucionales.
- b) Acatar las órdenes e instrucciones impartidas por los superiores jerárquicos dentro del marco legal y laboral.
- c) Guardar confidencialidad y reserva sobre la información institucional a la que tengan acceso con ocasión de sus funciones.
- d) Utilizar adecuadamente los bienes, equipos, plataformas y herramientas suministradas por el Partido.
- e) Mantener relaciones respetuosas con directivos, compañeros, afiliados, proveedores y terceros relacionados con el Partido.
- f) Cumplir las normas de seguridad y salud en el trabajo, así como participar en las actividades de capacitación correspondientes.
- g) Informar oportunamente situaciones que puedan afectar la seguridad, integridad, reputación o intereses institucionales del Partido.
- h) Actualizar oportunamente la información personal requerida para la relación laboral.
- i) Cumplir las disposiciones contenidas en el presente reglamento, las políticas internas y la legislación vigente.
- j) Actuar con diligencia, responsabilidad y lealtad institucional en el ejercicio de sus funciones, absteniéndose de realizar actuaciones, manifestaciones, usos indebidos de información o conductas que, de manera injustificada o contraria a sus obligaciones laborales, puedan generar afectaciones relevantes a la reputación, credibilidad, imagen institucional o intereses legítimos del Partido.

**ARTÍCULO 60. DEBER DE SEGURIDAD DIGITAL Y USO RESPONSABLE DE REDES.** Los trabajadores deberán hacer uso responsable, respetuoso y diligente de redes sociales, medios digitales, plataformas tecnológicas y servicios de mensajería, absteniéndose de divulgar información reservada, confidencial o estratégica, afectar la reputación institucional del Partido o comprometer su seguridad informática, jurídica, política o reputacional.

Se prohíbe la publicación, difusión o transmisión no autorizada de contenidos, documentos, imágenes, comunicaciones internas o información relacionada con actividades institucionales, administrativas, jurídicas, electorales o políticas del Partido.

Las opiniones emitidas por los trabajadores a través de medios digitales deberán realizarse de manera respetuosa y no podrán presentarse falsamente como posiciones oficiales del Partido sin autorización expresa.

**ARTÍCULO 61. PROHIBICIONES AL PARTIDO.** Se prohíbe al Partido:

- 1) Deducir, retener o compensar suma alguna del salario, prestaciones sociales o demás acreencias laborales de los trabajadores, salvo autorización previa y expresa del trabajador, orden judicial o autorización legal.
- 2) Exigir o aceptar dinero, dádivas, beneficios o cualquier contraprestación del trabajador como condición para su vinculación, permanencia, ascenso, mejora salarial o reconocimiento de derechos laborales.
- 3) Obligar directa o indirectamente a los trabajadores a adquirir bienes, servicios, mercancías o productos en lugares determinados por el empleador.
- 4) Limitar, impedir o afectar injustificadamente el ejercicio de los derechos de asociación, libertad sindical, libertad religiosa, libertad de conciencia, libertad de expresión de los trabajadores, siempre que su ejercicio no interfiera con el cumplimiento de las obligaciones laborales y legales correspondientes.
- 5) Imponer obligaciones de carácter religioso, ideológico o político ajenas a la relación laboral, o ejercer presión sobre los trabajadores para afectar, condicionar o inducir expresión y participación política de los trabajadores, siempre que su ejercicio no interfiera con el ejercicio de sus derechos fundamentales.
- 6) Ejecutar, permitir o tolerar actos de discriminación, acoso laboral, acoso sexual, violencia, hostigamiento, represalia o cualquier conducta que vulnere la dignidad humana, la intimidad, el buen nombre, la honra o los derechos fundamentales de los trabajadores.
- 7) Despedir, presionar la renuncia, desmejorar condiciones laborales o adoptar medidas adversas contra trabajadores por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, raza, etnia, origen nacional, religión, ideología política, discapacidad, condición familiar, estado de salud, maternidad, paternidad, afiliación sindical o cualquier otra condición protegida por la Constitución y la ley.
- 8) Impedir o restringir injustificadamente el acceso de los trabajadores a permisos, licencias, descansos, vacaciones, garantías de seguridad social o demás derechos reconocidos por la legislación laboral.
- 9) Cerrar intempestivamente las instalaciones, suspender actividades o afectar la prestación del servicio en perjuicio de los trabajadores, salvo los eventos autorizados por la ley o derivados de fuerza mayor, caso fortuito o necesidades institucionales debidamente justificadas.
- 10) Retener documentos personales, certificaciones, constancias laborales o información necesaria para el ejercicio de derechos laborales del trabajador.
- 11) Desconocer el debido proceso en actuaciones disciplinarias, investigaciones internas o decisiones que puedan afectar los derechos laborales del trabajador.
- 12) Ejecutar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores o que esté prohibido por la legislación laboral vigente.

**ARTÍCULO 62. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES.** Se prohíbe a los trabajadores:

- 1) Sustraer, utilizar o disponer sin autorización de bienes, documentos, información o recursos del Partido.
- 2) Presentarse al trabajo bajo efectos de alcohol o sustancias psicoactivas que afecten el adecuado desempeño de sus funciones o la seguridad laboral.
- 3) Consumir, ingerir, distribuir o presentarse bajo los efectos de bebidas alcohólicas durante la jornada laboral, dentro de las instalaciones del Partido o en desarrollo de actividades institucionales, salvo autorización expresa del Partido en eventos protocolarios, institucionales o actividades oficialmente autorizadas.
- 4) Fumar, vapear o utilizar cigarrillos electrónicos, dispositivos de vapeo o productos similares dentro de las instalaciones cerradas del Partido, oficinas, espacios de trabajo, zonas comunes o en aquellos lugares donde se encuentre prohibido conforme a la legislación vigente y a las políticas institucionales de ambientes libres de humo.
- 5) Realizar actividades de venta, promoción comercial, rifas, colectas, recaudos económicos o cualquier actividad ajena a las funciones laborales dentro de las instalaciones del Partido o durante la jornada laboral, sin autorización institucional previa.
- 6) Portar armas dentro de las instalaciones del Partido salvo autorización legal expresa.
- 7) Incumplir injustificadamente la jornada laboral o abandonar el lugar de trabajo sin autorización.

- 8) Divulgar información reservada, confidencial o estratégica del Partido.
- 9) Utilizar indebidamente equipos, sistemas, plataformas o herramientas tecnológicas institucionales.
- 10) Instalar software no autorizado o comprometer la seguridad informática institucional.
- 11) Realizar actos de discriminación, acoso, violencia, hostigamiento o irrespeto dentro del entorno laboral.
- 12) Utilizar redes sociales, plataformas digitales o medios tecnológicos para afectar la imagen, reputación o información institucional del Partido.
- 13) Presentar documentación falsa o alterar información institucional.
- 14) Incumplir las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias aplicables a su cargo.
- 15) No atender, sin debida justificación, las órdenes dadas por el empleador, sus representantes o superiores jerárquicos en el desarrollo de las labores.
- 16) Mantener relaciones personales, sentimentales o de convivencia que generen conflictos de interés, afecten la objetividad en la toma de decisiones laborales o impliquen situaciones de subordinación directa, evaluación, supervisión, control, contratación, promoción, imposición de medidas disciplinarias o cualquier otra circunstancia que pueda comprometer la imparcialidad, transparencia o adecuado funcionamiento institucional, sin informar oportunamente dicha situación al Partido para la adopción de las medidas organizacionales correspondientes.

**ARTÍCULO 63. CONFLICTOS DE INTERÉS.** Los trabajadores deberán actuar con transparencia, imparcialidad, buena fe y lealtad institucional en el ejercicio de sus funciones, absteniéndose de intervenir en asuntos en los cuales exista o pueda existir conflicto entre sus intereses personales y los intereses del Partido.

Se entenderá por conflicto de interés toda situación real, potencial o aparente en la que los intereses personales, familiares, económicos, profesionales, políticos o cualquier otra circunstancia particular del trabajador puedan influir, afectar o generar duda razonable sobre la objetividad, independencia o imparcialidad con la que deben ejercerse sus funciones o adoptarse decisiones en representación del Partido.

Los trabajadores tendrán el deber de informar oportunamente al superior jerárquico o a la instancia institucional competente cualquier situación que pueda constituir un conflicto de interés, tan pronto tengan conocimiento de ella y antes de intervenir o participar en la actuación, decisión o actividad correspondiente.

Mientras se define el manejo institucional del posible conflicto, el trabajador deberá abstenerse de intervenir, decidir, recomendar, influir o participar en actuaciones relacionadas con el asunto reportado, salvo instrucción expresa en contrario impartida por el Partido.

El Partido podrá adoptar las medidas organizacionales, administrativas o funcionales que resulten necesarias para gestionar, prevenir o mitigar situaciones de conflicto de interés, garantizando en todo caso la continuidad del servicio, el debido proceso y el respeto de los derechos del trabajador.

El incumplimiento del deber de revelación o la participación deliberada en situaciones de conflicto de interés podrá dar lugar a las medidas disciplinarias a que haya lugar conforme al presente reglamento y a la legislación vigente.

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

**ARTÍCULO 64. TIPICIDAD.** El Partido no puede imponer a sus trabajadores sanciones no

previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo.

**ARTÍCULO 65. JUSTAS CAUSAS CONTRACTUALES ADICIONALES.** Además de las justas causas previstas en la legislación laboral vigente, constituirán justas causas para la terminación del contrato de trabajo aquellas conductas graves previstas en el contrato de trabajo, el presente reglamento o las políticas institucionales, siempre que afecten de manera relevante las obligaciones laborales, la disciplina, la confianza, la seguridad institucional, los intereses legítimos del Partido o generen una afectación objetiva, grave y verificable a su imagen, reputación institucional o credibilidad, cuando dicha afectación tenga relación directa con el ejercicio del cargo, el incumplimiento de obligaciones laborales o el uso indebido de la condición de trabajador.

La aplicación del presente artículo deberá realizarse conforme a criterios de razonabilidad, proporcionalidad, debido proceso y respeto por los derechos fundamentales de los trabajadores.

**ARTÍCULO 66. CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS.** Las faltas disciplinarias podrán clasificarse como leves, graves o gravísimas, de acuerdo con:

- a) la naturaleza de la conducta;
- b) el nivel de afectación institucional;
- c) la reincidencia;
- d) la intencionalidad;
- e) el impacto sobre la prestación del servicio;
- f) el incumplimiento de obligaciones legales, contractuales o reglamentarias.
- g) la afectación objetiva, grave y verificable que la conducta pueda generar sobre la imagen, reputación institucional, credibilidad o intereses legítimos del Partido.

Constituyen faltas leves aquellas conductas de menor entidad que no generen afectación grave al Partido o a la relación laboral.

Constituyen faltas graves aquellas conductas que afecten de manera relevante la disciplina, el funcionamiento institucional, la seguridad, la información, la convivencia laboral o el cumplimiento de las obligaciones laborales.

Constituyen faltas gravísimas aquellas conductas dolosas o de especial gravedad que comprometan la confianza, la seguridad institucional, la información reservada, la integridad de las personas o los intereses del Partido.

**Parágrafo.** La calificación de la falta deberá realizarse conforme a criterios de razonabilidad, proporcionalidad, debido proceso, gravedad de la conducta, relación con las funciones del cargo y respeto por los derechos fundamentales del trabajador.

**ARTÍCULO 67. MEDIDAS CORRECTIVAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS.** El Partido podrá adoptar medidas preventivas, correctivas o disciplinarias conforme a la gravedad de la conducta y respetando el debido proceso.

Las medidas preventivas o correctivas, tales como recomendaciones, retroalimentaciones, llamados de atención o memorandos, tendrán finalidad pedagógica y de mejoramiento laboral y no constituirán necesariamente sanción disciplinaria.

Las sanciones disciplinarias podrán consistir en:

- a) Llamado de atención.
- b) Amonestación escrita.
- c) Suspensión temporal del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.
- d) Terminación del contrato de trabajo por justa causa, conforme a la ley.

**Parágrafo.** Toda sanción disciplinaria deberá respetar los principios de proporcionalidad, razonabilidad y debido proceso.

## **CAPÍTULO XVIII PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO**

**ARTÍCULO 68. PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.** Las actuaciones disciplinarias se desarrollarán con observancia de los principios de legalidad, debido proceso, presunción de inocencia, imparcialidad, proporcionalidad, buena fe, dignidad humana, contradicción, intimidad, favorabilidad y non bis in idem.

**ARTÍCULO 69. INICIO DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.** Cuando exista información, queja, reporte, evidencia o conocimiento de una posible falta disciplinaria, el Partido podrá iniciar actuación disciplinaria con el fin de verificar los hechos y determinar las responsabilidades correspondientes.

La apertura del procedimiento deberá comunicarse formalmente al trabajador, indicando de manera clara:

- a) los hechos investigados;
- b) las conductas presuntamente cometidas;
- c) las normas presuntamente infringidas;
- d) las pruebas existentes;
- e) la posible calificación preliminar de la conducta.

La comunicación podrá realizarse por medio físico o electrónico conforme a los mecanismos institucionales de notificación.

**ARTÍCULO 70. DERECHO DE DEFENSA Y DESCARGOS.** El trabajador tendrá derecho a conocer integralmente los hechos investigados, acceder a las pruebas, controvertir las evidencias, presentar descargos, solicitar y aportar pruebas, ser escuchado, ejercer defensa material y contar con acompañamiento de abogado o persona de confianza durante el procedimiento disciplinario.

El Partido otorgará un término no inferior a cinco (5) días hábiles para la presentación de descargos y solicitud de pruebas, contados a partir de la comunicación formal de apertura del procedimiento.

La diligencia de descargos podrá realizarse presencialmente o mediante mecanismos tecnológicos que garanticen el debido proceso, la identificación de las partes y la adecuada conservación del registro correspondiente.

**ARTÍCULO 71. PRÁCTICA Y VALORACIÓN DE PRUEBAS.** El Partido practicará y valorará las pruebas pertinentes, conducentes y útiles para el esclarecimiento de los hechos investigados.

El trabajador podrá controvertir las pruebas allegadas y solicitar aquellas que considere necesarias para su defensa.

Las pruebas serán valoradas conforme a las reglas de la sana crítica, la razonabilidad y el debido proceso.

**ARTÍCULO 72. DECISIÓN DISCIPLINARIA.** Finalizada la actuación disciplinaria, el Partido adoptará decisión motivada en la cual determinará los hechos probados, las pruebas valoradas, la existencia o inexistencia de responsabilidad, la calificación de la conducta y la sanción aplicable, si hubiere lugar.

La decisión deberá respetar los principios de proporcionalidad, razonabilidad, imparcialidad y presunción de inocencia.

No podrá imponerse sanción disciplinaria sin prueba suficiente de la conducta atribuida.

**ARTÍCULO 73. IMPUGNACIÓN Y RECURSOS.** Contra la decisión disciplinaria procederá recurso de reposición dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su notificación.

Cuando exista superior funcional de quien profirió la decisión, podrá interponerse en subsidio recurso de apelación.

Los recursos deberán resolverse mediante decisión motivada dentro de un término razonable y respetando las garantías del debido proceso.

**ARTÍCULO 74. ACTUACIONES VIRTUALES.** Las actuaciones disciplinarias podrán adelantarse mediante mecanismos tecnológicos o virtuales que garanticen la identificación de las partes, el derecho de defensa, la contradicción, la conservación de registros y la confidencialidad de la información.

**ARTÍCULO 75. VALIDEZ DE MEDIOS ELECTRÓNICOS Y ACTUACIONES DIGITALES.** El Partido podrá utilizar medios electrónicos, digitales o tecnológicos para adelantar comunicaciones, notificaciones, actuaciones disciplinarias, envío de documentos laborales, comprobantes de nómina, autorizaciones, solicitudes, registros y demás actuaciones relacionadas con la relación laboral.

Los mensajes de datos, correos electrónicos, plataformas institucionales, sistemas digitales, firmas electrónicas y demás mecanismos tecnológicos tendrán plena validez y eficacia jurídica conforme a la legislación vigente.

Los trabajadores deberán mantener actualizados sus datos de contacto y canales electrónicos institucionales para efectos de las comunicaciones relacionadas con la relación laboral.

**ARTÍCULO 76. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo las previstas en la legislación laboral vigente y las señaladas en el presente reglamento.

Las siguientes causales deberán interpretarse conforme a criterios de razonabilidad, proporcionalidad y respeto de los derechos fundamentales:

**Por parte del Partido:**

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador mediante la presentación de documentos, certificaciones o información falsa para su admisión, permanencia o para obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratos, acoso, hostigamiento, amenazas o grave indisciplina en que incurra el trabajador contra el Partido, sus directivos, trabajadores, afiliados, proveedores o terceros relacionados con ocasión de la relación laboral.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratos cometido por el trabajador fuera del servicio contra representantes, directivos o trabajadores del Partido, cuando la conducta afecte gravemente la convivencia, la confianza o el ambiente laboral.
4. Todo daño material causado dolosamente a los bienes, equipos, sistemas, documentos, plataformas, bases de datos o elementos de trabajo del Partido, así como toda conducta gravemente negligente que ponga en peligro la seguridad de las personas, la información institucional o las instalaciones del Partido.
5. Todo acto inmoral, delictuoso o contrario a la ley cometido por el trabajador en el lugar de trabajo, mediante herramientas institucionales o con ocasión del desempeño de sus funciones.

6. La violación grave de las obligaciones, deberes, prohibiciones, políticas internas o disposiciones contenidas en el contrato de trabajo, el presente reglamento, el manual de funciones o la legislación laboral vigente.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, salvo que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, cuando la conducta que origine la medida afecte la relación laboral o la confianza institucional.
8. La divulgación, filtración, uso indebido o entrega no autorizada de información reservada, estratégica, política, electoral, administrativa, financiera, jurídica o tecnológica del Partido.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija dentro de un término razonable pese a los requerimientos efectuados por el empleador.
10. La inejecución sistemática e injustificada de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias por parte del trabajador.
11. Las conductas que afecten gravemente la disciplina, convivencia, seguridad o normal funcionamiento institucional del Partido.
12. La negativa injustificada y reiterada del trabajador a cumplir las medidas preventivas, correctivas o de seguridad y salud en el trabajo establecidas legalmente o definidas dentro del SG-SST.
13. La ineptitud del trabajador para ejecutar adecuadamente las labores para las cuales fue contratado.
14. El reconocimiento al trabajador de pensión de jubilación, invalidez o vejez, conforme a la ley.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador que no tenga origen laboral, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya recuperación no haya sido posible dentro del término legal establecido y siempre que se cumplan las garantías y procedimientos previstos en la legislación vigente.

**Parágrafo 1.** En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el Partido deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

**Por parte del trabajador:**

1. El haber sufrido engaño por parte del Partido respecto de las condiciones laborales ofrecidas o pactadas.
2. Todo acto de violencia, malos tratos, amenazas graves, acoso laboral o acoso sexual ejercido por el Partido, sus representantes o trabajadores contra el trabajador o su núcleo familiar.
3. Cualquier conducta del Partido o de sus representantes que induzca al trabajador a ejecutar actos ilícitos o contrarios a sus convicciones éticas, políticas o religiosas.
4. Toda circunstancia imprevisible que ponga en riesgo la seguridad o salud del trabajador y que no sea corregida oportunamente por el empleador.
5. Todo perjuicio causado dolosamente por el Partido al trabajador en el desarrollo de la relación laboral.
6. El incumplimiento sistemático e injustificado por parte del Partido de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias.
7. La exigencia injustificada de prestar servicios distintos o en lugares diferentes de aquellos para los cuales fue contratado el trabajador, sin el cumplimiento de los requisitos legales correspondientes.
8. La violación grave de las obligaciones o prohibiciones que legalmente corresponden al empleador.
9. El retardo injustificado o el no pago del salario, prestaciones sociales o aportes al Sistema de Seguridad Social Integral por parte del Partido, en los términos establecidos por la ley.

**Parágrafo 2.** La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra parte, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

## CAPÍTULO XIX

### RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

**ARTÍCULO 77. PRESENTACIÓN Y TRÁMITE DE RECLAMOS.** Los trabajadores podrán presentar reclamaciones, solicitudes, peticiones, quejas o manifestaciones relacionadas con sus condiciones laborales, derechos, obligaciones o situaciones derivadas de la relación de trabajo. Los reclamos deberán presentarse preferiblemente por escrito mediante los canales institucionales definidos por el Partido, incluyendo correo electrónico institucional, sistemas internos de gestión documental, medios electrónicos habilitados o mediante comunicación dirigida al jefe inmediato, a la Dirección Administrativa y Financiera o a la dependencia competente conforme a la naturaleza del asunto.

Toda reclamación deberá contar con un mecanismo de recepción, radicación, registro o conservación que permita su trazabilidad documental y el seguimiento de las actuaciones adelantadas.

Recibido el reclamo, el Partido realizará el análisis correspondiente y emitirá respuesta dentro de un plazo máximo de quince (15) días hábiles contados a partir de su recepción, salvo que por la complejidad del asunto se requiera un término adicional, situación que deberá ser informada al trabajador.

Las reclamaciones serán tramitadas bajo criterios de confidencialidad, respeto, imparcialidad, protección de datos personales, buena fe y garantía de los derechos fundamentales del trabajador.

Las situaciones relacionadas con acoso laboral, acoso sexual, convivencia laboral o violencias en el entorno laboral serán puestas en conocimiento del Comité de Convivencia Laboral o de la instancia competente conforme al presente reglamento y a la normatividad vigente.

Ningún trabajador podrá ser objeto de represalias por presentar reclamaciones o ejercer los mecanismos internos previstos en el presente reglamento.

**ARTÍCULO 78. MECANISMOS INTERNOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.** El Partido podrá implementar mecanismos internos de diálogo, conciliación, mediación o solución pacífica de conflictos laborales, con el propósito de promover ambientes de trabajo respetuosos y prevenir situaciones que afecten la convivencia laboral.

## CAPÍTULO XX

### MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

**ARTÍCULO 79. PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS EN EL ENTORNO LABORAL.** El Partido promoverá un ambiente laboral digno, respetuoso y libre de acoso laboral, acoso sexual, discriminación, violencia basada en género, hostigamiento, intimidación o cualquier conducta que afecte la dignidad humana, la integridad personal y los derechos fundamentales de los trabajadores.

El Partido adoptará medidas de prevención, sensibilización, atención, acompañamiento y gestión interna frente a situaciones relacionadas con:

- a) Acoso laboral, entendido como toda conducta persistente y demostrable encaminada a infundir miedo, intimidación, terror, angustia o a generar desmotivación, afectación laboral o renuncia del trabajador;

- b) Acoso sexual, comprendido como toda conducta de naturaleza sexual no consentida que resulte ofensiva, humillante, intimidatoria o que afecte la dignidad de la persona;
- c) Violencia física, entendida como cualquier agresión o conducta que afecte la integridad corporal de una persona;
- d) Violencia psicológica, comprendida como actos de humillación, presión, persecución, amenazas, manipulación o afectación emocional;
- e) Violencia digital, consistente en conductas realizadas mediante redes sociales, plataformas tecnológicas, correos electrónicos, mensajería instantánea u otros medios digitales que impliquen hostigamiento, intimidación, persecución o afectación de la dignidad;
- f) Discriminación, entendida como cualquier trato diferenciado injustificado por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, raza, etnia, religión, ideología, discapacidad, condición familiar, estado de salud o cualquier otra condición protegida por la Constitución y la ley;
- g) Represalias, entendidas como cualquier acción adversa o retaliatoria contra trabajadores que presenten quejas, participen en investigaciones o ejerzan sus derechos laborales.

Las actuaciones relacionadas con estas situaciones deberán adelantarse bajo criterios de confidencialidad, respeto, imparcialidad, protección de las personas involucradas, debida diligencia y garantía del debido proceso.

**ARTÍCULO 80. MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA CONVIVENCIA LABORAL.** Con el propósito de prevenir conductas de acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género, discriminación, hostigamiento, violencia digital y cualquier afectación a la convivencia laboral, el Partido implementará mecanismos de prevención, sensibilización, formación y fortalecimiento del ambiente laboral, entre ellos los siguientes:

1. Divulgación y socialización de las disposiciones legales relacionadas con acoso laboral, acoso sexual, convivencia laboral, igualdad, respeto, no discriminación y protección de los derechos fundamentales en el entorno de trabajo.
2. Desarrollo de campañas preventivas, jornadas de capacitación, conversatorios, actividades pedagógicas y espacios de formación dirigidos a promover ambientes laborales respetuosos, incluyentes y libres de violencia.
3. Implementación de espacios de diálogo, participación, evaluación del clima laboral y construcción colectiva de buenas prácticas orientadas al fortalecimiento de la convivencia y el respeto dentro del Partido.
4. Promoción de valores institucionales, hábitos de respeto, comunicación adecuada, solución pacífica de conflictos y prevención de conductas que afecten la dignidad humana o las relaciones laborales.
5. Identificación y análisis de situaciones o conductas que puedan afectar el ambiente laboral, con el fin de formular recomendaciones preventivas, correctivas o de mejoramiento institucional.
6. Desarrollo de actividades orientadas a la prevención de riesgos psicosociales, afectaciones emocionales, violencia digital y demás situaciones que puedan impactar la salud mental y la convivencia laboral.
7. Las demás actividades, estrategias o mecanismos que el Partido considere pertinentes para promover un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de violencia, acoso o discriminación.

**ARTÍCULO 81. PROCEDIMIENTO INTERNO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS EN EL ENTORNO LABORAL.** Para los efectos relacionados con la prevención, atención y búsqueda de solución de conductas de acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género, violencia digital, discriminación, hostigamiento o cualquier conducta que afecte la dignidad humana en el entorno laboral, el Partido contará con un Comité de Convivencia Laboral, integrado de manera bipartita por representantes del empleador y de los trabajadores, conforme a las disposiciones de la Ley 1010 de 2006 y demás normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan, así como a las disposiciones internas aplicables.

El Comité de Convivencia Laboral tendrá carácter preventivo, confidencial, conciliatorio y

orientador, y desarrollará sus actuaciones bajo criterios de imparcialidad, respeto, protección de los derechos fundamentales, debida diligencia y garantía del debido proceso.

El Comité de Convivencia Laboral no sustituye las competencias disciplinarias, administrativas o judiciales legalmente atribuidas a otras instancias.

El Comité de Convivencia Laboral no tendrá facultades sancionatorias, no obstante, ejercerá las siguientes funciones:

- a) Evaluar permanentemente el ambiente laboral y formular recomendaciones orientadas a promover relaciones laborales respetuosas, armónicas y libres de violencia, discriminación o acoso.
- b) Promover actividades de prevención, sensibilización y capacitación relacionadas con convivencia laboral, prevención del acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género, salud mental y protección de los derechos fundamentales en el entorno laboral.
- c) Recibir, examinar y tramitar de manera confidencial las quejas o situaciones que pudieren constituir conductas de acoso laboral, acoso sexual, violencia digital, discriminación, hostigamiento o afectación de la convivencia laboral.
- d) Escuchar a las personas involucradas, propiciar espacios de diálogo y formular recomendaciones o compromisos orientados a la reconstrucción de la convivencia laboral cuando ello resulte procedente.
- e) Formular recomendaciones preventivas, correctivas o de mejora institucional relacionadas con situaciones que afecten el ambiente laboral o la convivencia dentro del Partido.
- f) Atender las recomendaciones o requerimientos formulados por las autoridades competentes en materia laboral y adoptar las medidas internas a que haya lugar.
- g) Las demás funciones inherentes a la prevención y atención de situaciones que afecten la convivencia laboral y los derechos fundamentales de los trabajadores.

El Comité se reunirá ordinariamente por lo menos una (1) vez cada seis (6) meses y extraordinariamente cuando las circunstancias lo requieran. El Comité designará un coordinador o responsable para la recepción de solicitudes, quejas o comunicaciones relacionadas con situaciones de convivencia laboral.

Toda persona que considere estar siendo víctima de acoso laboral, acoso sexual o cualquier forma de violencia en el entorno laboral podrá presentar queja verbal o escrita mediante los canales institucionales definidos por el Partido, incluyendo medios físicos o electrónicos.

Las quejas podrán presentarse de manera identificada o anónima mediante los canales institucionales definidos por el Partido. Las denuncias anónimas podrán ser recibidas y evaluadas cuando contengan información suficiente que permita identificar razonablemente hechos, circunstancias o riesgos que ameriten verificación o la adopción de medidas preventivas. En ningún caso una denuncia anónima constituirá por sí sola prueba suficiente para imponer medidas disciplinarias.

Recibida la queja, el Comité o la instancia competente adelantará las actuaciones correspondientes y definirá las medidas iniciales de gestión, prevención o atención dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su recepción, salvo que por la complejidad del asunto resulte necesario un término adicional debidamente documentado.

Durante el trámite se garantizarán la confidencialidad de la información, el respeto por la dignidad humana, la protección frente a represalias, el derecho de defensa, la protección de datos personales y el debido proceso de las personas involucradas.

El Partido podrá adoptar medidas preventivas, transitorias o de protección cuando las circunstancias lo requieran, especialmente cuando exista riesgo para la integridad física, psicológica, emocional o laboral de la presunta víctima. Las actuaciones internas podrán incluir entrevistas, recepción de pruebas, revisión de comunicaciones, correos electrónicos, mensajes, registros digitales o cualquier otro elemento probatorio pertinente, garantizando siempre la protección de datos personales y los derechos fundamentales de las personas involucradas.

Cuando los hechos puedan constituir faltas disciplinarias, conductas administrativas o posibles delitos, el Partido podrá dar traslado a las autoridades competentes o adelantar las actuaciones internas correspondientes conforme a la ley y al presente reglamento.

La presentación de la queja y la participación en las actuaciones internas no podrán generar represalias, actos discriminatorios, afectaciones laborales o medidas adversas contra la persona denunciante, testigos o participantes en el procedimiento.

En todo caso, el procedimiento interno previsto en el presente artículo no impide ni limita el ejercicio de las acciones judiciales, administrativas o disciplinarias previstas en la legislación vigente.

## **CAPÍTULO XXI**

### **GARANTÍAS DE IGUALDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y PROTECCIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL ENTORNO LABORAL**

**ARTÍCULO 82. LÍMITES A LA SUBORDINACIÓN LABORAL.** La subordinación laboral faculta al Partido para impartir órdenes, instrucciones, directrices y reglamentos relacionados con el modo, tiempo, cantidad y ejecución del trabajo, conforme a la naturaleza de las funciones y durante la vigencia de la relación laboral.

El ejercicio de la subordinación deberá desarrollarse con respeto por la dignidad humana, la honra, la intimidad, los derechos fundamentales y las garantías mínimas de los trabajadores, conforme a la Constitución Política, la legislación laboral vigente y los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia.

En ningún caso las facultades de subordinación podrán utilizarse para generar actos de discriminación, hostigamiento, persecución, represalias o vulneración de derechos por razones de sexo, identidad de género, orientación sexual, raza, etnia, color, origen nacional, discapacidad, condición familiar, edad, estado de salud, situación económica, ideología política, religión, afiliación sindical o cualquier otra condición protegida por la Constitución y la ley.

**ARTÍCULO 83. PROTECCIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN.** El Partido garantizará ambientes laborales libres de discriminación y promoverá condiciones de igualdad, respeto e inclusión para todos los trabajadores.

Se prohíbe toda conducta, acción u omisión que genere discriminación, exclusión, limitación, persecución o trato diferenciado injustificado por razones relacionadas con sexo, género, identidad de género, orientación sexual, raza, etnia, origen nacional, religión, discapacidad, condición familiar, estado de salud, salud mental o cualquier otra condición protegida constitucional o legalmente.

Especialmente se prohíbe:

- a) Discriminar o afectar laboralmente a mujeres o personas con identidad de género diversas por razones relacionadas con su identidad, orientación sexual, expresión de género o circunstancias personales ajenas al ejercicio de sus funciones.
- b) Ejecutar actos de racismo, xenofobia, discriminación religiosa, étnica o cualquier forma de exclusión incompatible con la dignidad humana y los derechos fundamentales.
- c) Presionar, limitar o afectar el ejercicio de la libertad religiosa, política, sindical o de conciencia de los trabajadores cuando ello no interfiera con las obligaciones propias del cargo.
- d) Despedir, desmejorar condiciones laborales o presionar la renuncia de trabajadores por razones asociadas a enfermedad, afectaciones a la salud física o mental, embarazo, maternidad, identidad de género, orientación sexual o situaciones de violencia basada en género.
- e) Exigir a trabajadoras en estado de embarazo labores incompatibles con las recomendaciones o restricciones médicas relacionadas con su estado de salud o con la protección de la maternidad.

El Partido adoptará medidas orientadas a prevenir actos discriminatorios y promover la igualdad de oportunidades dentro del entorno laboral.

**ARTÍCULO 84. PREVENCIÓN DE VIOLENCIAS Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO.** El Partido garantizará ambientes laborales libres de violencia, acoso, discriminación, hostigamiento y cualquier conducta que afecte la dignidad humana, la integridad física o emocional y los derechos fundamentales de las personas vinculadas directa o indirectamente con la actividad laboral.

Se entenderá por violencia o acoso en el mundo del trabajo toda conducta, práctica, comportamiento, amenaza o actuación inaceptable que tenga por objeto, cause o sea susceptible de causar daño físico, psicológico, sexual, emocional, económico o laboral, incluyendo aquellas basadas en género, identidad de género, orientación sexual o cualquier condición protegida por la ley.

Las conductas de violencia, acoso o discriminación podrán presentarse en espacios físicos o digitales relacionados con el trabajo, incluyendo oficinas, reuniones, desplazamientos, actividades institucionales, comunicaciones electrónicas, redes sociales, plataformas digitales, servicios de mensajería instantánea, trabajo remoto o cualquier entorno vinculado directa o indirectamente con las actividades laborales.

Las disposiciones de protección previstas en el presente reglamento aplicarán a trabajadores, aprendices, practicantes, aspirantes, contratistas, pasantes, personas en formación, voluntarios y demás personas que interactúen en el entorno laboral o institucional del Partido.

El Partido implementará mecanismos de prevención, atención, acompañamiento, protección, reparación y no repetición frente a situaciones de violencia, acoso o discriminación, conforme a la legislación vigente y a las políticas internas institucionales.

## **CAPÍTULO XXII PUBLICACIÓN Y DIVULGACIÓN**

**ARTÍCULO 85. PUBLICACIÓN Y DIVULGACIÓN DEL REGLAMENTO.** El presente Reglamento Interno de Trabajo será publicado y divulgado conforme a lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que regulen la materia, mediante su fijación, comunicación o publicación a través de medios físicos, electrónicos o digitales que garanticen el conocimiento, acceso y consulta por parte de los trabajadores.

El Partido podrá utilizar para su divulgación carteleras físicas, correo electrónico institucional, plataformas digitales, intranet, sistemas internos de información o cualquier otro mecanismo idóneo que permita acreditar su publicación y acceso por parte de los trabajadores.

La publicación del Reglamento Interno de Trabajo y de sus modificaciones se realizará de conformidad con los procedimientos y requisitos establecidos en la legislación laboral vigente.

## **CAPÍTULO XXIII VIGENCIA Y PUBLICIDAD**

**ARTÍCULO 86. VIGENCIA.** El presente Reglamento Interno de Trabajo entrará en vigor ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior y permanecerá aplicable mientras no sea modificado, sustituido o derogado conforme a la ley.

**ARTÍCULO 87. PUBLICACIÓN, DIVULGACIÓN Y CONOCIMIENTO DEL REGLAMENTO.** El presente Reglamento Interno de Trabajo será dado a conocer a los trabajadores al momento de su vinculación laboral y permanecerá disponible para su consulta permanente a través de los medios institucionales definidos por el Partido.

Para efectos de su divulgación y publicidad, el Reglamento será publicado en la página web institucional del Partido, en la siguiente dirección electrónica: [www.centrodemocratico.com](http://www.centrodemocratico.com), sin perjuicio de los demás mecanismos físicos, electrónicos o digitales que el Partido implemente para garantizar su conocimiento, acceso y consulta por parte de los trabajadores.

La publicación y divulgación del Reglamento y de sus modificaciones se realizará conforme a la legislación laboral vigente.

#### **CAPÍTULO XXIV DISPOSICIONES FINALES**

**ARTÍCULO 88. INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN.** Las disposiciones del presente reglamento deberán interpretarse conforme a la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo, la legislación laboral vigente y los principios de dignidad humana, favorabilidad, debido proceso, buena fe y protección de los derechos fundamentales.

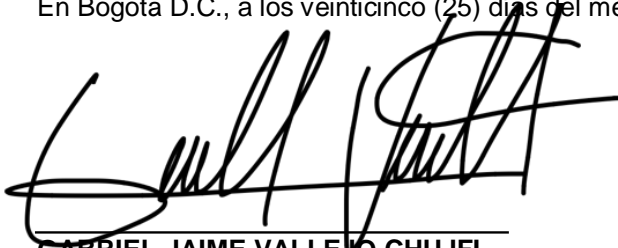
En caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador conforme a la ley.

**ARTÍCULO 89. ARMONIZACIÓN NORMATIVA.** Las disposiciones del presente reglamento se entenderán automáticamente ajustadas a las modificaciones introducidas por la legislación laboral vigente, aun cuando no hayan sido incorporadas formalmente al texto reglamentario.

#### **CAPÍTULO XXV CLÁUSULAS INEFICACES**

**ARTÍCULO 90. CLÁUSULAS INEFICACES.** No producirán efecto las disposiciones del presente reglamento que desconozcan derechos mínimos, garantías legales o normas de orden público laboral establecidas en la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones vigentes.

En Bogotá D.C., a los veinticinco (25) días del mes de junio de dos mil veintiséis (2026).



**GABRIEL JAIME VALLEJO CHUJFI  
DIRECTOR NACIONAL  
PARTIDO CENTRO DEMOCRÁTICO**