



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 02

Aprobado: 24/06/2026

Documento	Reglamento Interno de Trabajo
Normas base	CST · Ley 2101/2021 · Ley 2466/2025 · Decreto 0581/2026
Versión	02
Fecha de expedición	Cartago, 24 de Junio 2026
Curador Urbano	Lucero Giraldo Robledo
Dirección	Carrera 13 # 12 - 22, Cartago
Teléfono	(2) 217 3245
Sucursales o agencias	No
Fecha de publicación física	24 de junio de 2026
Fecha de publicación virtual	24 de junio de 2026



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 02

Aprobado: 24/06/2026

CAPÍTULO I — DISPOSICIONES GENERALES

1. Identificación, Naturaleza y Marco Normativo

ARTÍCULO 1°. Razón social y naturaleza. La Curaduría 1 de Cartago es una entidad privada que ejerce función pública de carácter permanente, en los términos de la Ley 388 de 1997 y el Decreto 1077 de 2015. Para efectos laborales le son aplicables las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo (CST) en todo lo que no esté expresamente regulado por norma especial.

ARTÍCULO 2°. Domicilio y sede principal. La Curaduría 1 de Cartago tiene su sede principal en el municipio de Cartago, departamento del Valle del Cauca. Cualquier cambio de domicilio o apertura de sedes adicionales se comunicará oportunamente a los trabajadores.

ARTÍCULO 3°. Objeto institucional. La Curaduría 1 de Cartago tiene por objeto el estudio, trámite y expedición de licencias urbanísticas —de parcelación, urbanismo, construcción y demolición— así como el reconocimiento de edificaciones, en el ámbito territorial del municipio de Cartago, de conformidad con la Ley 388 de 1997 y el Decreto 1077 de 2015.

ARTÍCULO 4°. Marco normativo. El presente Reglamento Interno de Trabajo (RIT) se expide en cumplimiento de los artículos 104 a 125 del CST y en armonía con: Ley 2101 de 2021 (reducción de jornada); Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral); Decreto 0581 de 2026 (tercerización e intermediación laboral); Ley 1010 de 2006 (acoso laboral); Resolución 2646 de 2008; Decreto 1072 de 2015 y demás normas concordantes vigentes.


ARTÍCULO 5°. Ámbito de aplicación. El presente Reglamento interno de Trabajo aplica a todos los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo con la Curaduría 1 de Cartago, con independencia de la modalidad contractual (término fijo, indefinido, obra o labor) o de la forma de prestación del servicio (presencial, teletrabajo o trabajo en casa). No aplica a los contratistas independientes, siempre que estos cumplan los requisitos del artículo 34 del CST y el Decreto 0581 de 2026.

ARTÍCULO 6°. Obligatoriedad. El presente Reglamento es de cumplimiento obligatorio para la Curaduría y para sus trabajadores desde la fecha de su publicación conforme al artículo 120 del CST modificado por el artículo 8° de la Ley 2466 de 2025.

CAPÍTULO II — ADMISIÓN Y PERÍODO DE PRUEBA

2. Ingreso de Trabajadores

ARTÍCULO 7°. Requisitos de admisión. Para ser admitido como trabajador de la Curaduría 1 de Cartago se requiere: presentar hoja de vida con soportes; acreditar la formación y experiencia exigida para el cargo; presentar documentos de identificación vigentes; y en el caso de profesiones reguladas

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
		Versión: 02
		Aprobado: 24/06/2026

(arquitectos, ingenieros, abogados, contadores), presentar tarjeta profesional vigente conforme a la Ley 43 de 1990 y demás normas sectoriales.

ARTÍCULO 8°. Período de prueba. Podrá pactarse por escrito un período de prueba que no exceda de dos (2) meses. En contratos a término fijo de duración inferior a un año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término pactado. En contratos sucesivos no habrá lugar a período de prueba.

ARTÍCULO 9°. No discriminación en el ingreso. En los procesos de selección la Curaduría no podrá fundar decisiones en criterios de sexo, identidad de género, orientación sexual, raza, etnia, origen nacional, discapacidad, condición familiar, edad, condición económica, condición de salud, preferencias políticas o religiosas, ni por el ejercicio del derecho de sindicalización, conforme a la Ley 2466 de 2025.

CAPÍTULO III — JORNADA DE TRABAJO


3. Horas de Trabajo

ARTÍCULO 10°. Jornada máxima legal. De conformidad con el artículo 161 del CST, la Ley 2101 de 2021 y el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025, la jornada ordinaria máxima es de cuarenta y dos (42) horas semanales. Las curadurías urbanas tienen, adicionalmente, una jornada mínima de atención al público fijada por la ley urbanística; ambas jornadas deben articularse dentro del horario ordinario, según el cronograma de reducción progresiva vigente:

Período	Horas/semana	Norma
Hasta 15-jul-2025	44 h	Ley 2101/2021
16-jul-2025 a 15-jul-2026	44 h	Ley 2101/2021
A partir del 16-jul-2026	42 h	Art. 11 Ley 2466/2025

ARTÍCULO 11°. Jornada diurna y nocturna. Se entiende por jornada diurna la comprendida entre las 6:00 a.m. y las 7:00 p.m. Se entiende por jornada nocturna la comprendida entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m. del día siguiente, de conformidad con el artículo 160 del CST modificado por la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 12°. Horario ordinario de trabajo. El horario ordinario de la Curaduría 1 de Cartago es el siguiente: lunes a viernes, de 8:00 a.m. a 4:30 p.m., con un descanso de treinta (30) minutos para alimentación que no hace parte de la jornada laboral remunerada. La jornada efectiva de trabajo es de ocho (8) horas diarias, completando cuarenta (40) horas a la semana; dado que las 42 horas máximas legales no se alcanzan en cinco (5) días, las dos (2) horas restantes se completarán laborando un (1)

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión: 02
		Aprobado: 24/06/2026

sábado en el mes. Los horarios para trabajadores de turno, jornada parcial o modalidad remota serán fijados por comunicación escrita entre la Curaduría y el trabajador, sin superar los límites legales.

ARTÍCULO 13°. Horas extras y capacitaciones fuera de jornada. El trabajo que exceda la jornada ordinaria debe ser autorizado previamente por el representante de la Curaduría. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del 25% sobre el valor del trabajo ordinario; el trabajo extra nocturno con un recargo del 75%. No se podrán laborar más de dos (2) horas extras por día ni más de doce (12) semanales. Las capacitaciones obligatorias que se realicen fuera del horario ordinario serán remuneradas como trabajo suplementario. Las capacitaciones voluntarias o de libre aceptación realizadas fuera de la jornada no generan pago adicional, siempre que así conste por escrito y no sean impuestas por la Curaduría.

ARTÍCULO 14°. Día de descanso obligatorio. El domingo es el día de descanso obligatorio. Mediante acuerdo escrito podrá pactarse un día diferente, conforme a la Ley 2466 de 2025. En tal caso, los recargos por trabajo en día de descanso obligatorio aplicarán respecto del día efectivamente pactado.

ARTÍCULO 15°. Trabajo en domingos y festivos. El trabajo en domingos y días de fiesta se remunera con un recargo progresivo sobre el salario ordinario, conforme al esquema establecido por la Ley 2466 de 2025:

- Desde el 1° de julio de 2025: recargo del 80%
- Desde el 1° de julio de 2026: recargo del 90%
- Desde el 1° de julio de 2027 en adelante: recargo del 100%


Si el trabajo en domingo o festivo es además nocturno (entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m.), se adicionará el recargo nocturno correspondiente sobre el salario ordinario. El trabajador que labore en su día de descanso obligatorio tendrá derecho a un día compensatorio remunerado, sin perjuicio del recargo que corresponda.

CAPÍTULO IV — SALARIOS Y PRESTACIONES SOCIALES

4. Remuneración

ARTÍCULO 16°. Libertad de estipulación salarial. La Curaduría y el trabajador podrán convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, respetando siempre el salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) o el fijado en pactos o convenciones colectivas.

ARTÍCULO 17°. Salario integral. Cuando el salario mensual acordado sea igual o superior a diez (10) SMLMV, podrá pactarse salario integral que incluya las prestaciones sociales, recargos y beneficios de

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
		Versión: 02
		Aprobado: 24/06/2026

ley, exceptuando las vacaciones. No podrá ser inferior a diez (10) SMLMV más un factor prestacional del 30%.

ARTÍCULO 18°. Períodos de pago. El salario se pagará en los períodos pactados en el contrato, que en ningún caso excederán de un mes. En ausencia de estipulación expresa, se pagará mensualmente el día último de cada mes.

ARTÍCULO 19°. Prestaciones sociales. La Curaduría reconocerá: prima de servicios (art. 306 CST), cesantías (art. 249 CST) e intereses sobre cesantías (Ley 52 de 1975), dotación cuando el salario sea inferior a dos (2) SMLMV (art. 230 CST), y vacaciones (art. 186 CST).

ARTÍCULO 20°. Seguridad social integral. La Curaduría afiliará a todos sus trabajadores al Sistema General de Seguridad Social Integral: salud, pensión, riesgos laborales y caja de compensación familiar. La afiliación se realizará el día hábil anterior al inicio de labores del trabajador, con el fin de garantizar cobertura desde el primer momento de la prestación del servicio. Para los trabajadores vinculados en modalidad de turnos o tiempo parcial (entre 7, 14 o 21 días), la afiliación se realizará de forma proporcional a los días efectivamente laborados: la afiliación a pensión y ARL se hará por los días reales de trabajo; en salud, el trabajador podrá mantener su EPS como beneficiario, pagando la Curaduría los aportes correspondientes al tiempo trabajado. Los aprendices en etapa productiva serán afiliados a todos los subsistemas conforme a la Ley 2466 de 2025.

CAPÍTULO V — PERMISOS Y LICENCIAS

5. Permisos Remunerados y Licencias

ARTÍCULO 21°. Permisos remunerados de ley. La Curaduría concederá los siguientes permisos remunerados sin descuento, conforme a la legislación vigente:

- Citas médicas y atención en salud del trabajador.
- Actividades escolares o académicas de hijos menores (hasta dos veces al año, con preaviso de un día hábil).
- Diligencias judiciales o administrativas en que el trabajador sea parte o testigo.
- Calamidad doméstica que afecte a personas hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.
- Ejercicio del derecho al voto en elecciones populares (preaviso mínimo de un día hábil).
- Desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación.
- Día de descanso remunerado cada seis (6) meses para trabajadores que utilicen la bicicleta como medio de transporte habitual al trabajo (Ley 2466 de 2025).
- Licencia por endometriosis: con certificado médico que soporte la asistencia.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 02

Aprobado: 24/06/2026

ARTÍCULO 22°. Licencia de maternidad y paternidad. La Curaduría reconocerá la licencia de maternidad conforme al artículo 236 del CST y la de paternidad según el artículo 236A del CST. Las trabajadoras en estado de embarazo o en período de lactancia gozarán de la estabilidad laboral reforzada prevista en la ley.

ARTÍCULO 23°. Licencias no remuneradas. Previa solicitud escrita y autorización de la Curaduría, podrán concederse licencias no remuneradas por motivos de estudio, viaje u otras razones debidamente justificadas. Durante la licencia no remunerada el contrato permanece vigente, pero no corre la remuneración.

CAPÍTULO VI — OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR Y DEL EMPLEADOR

6. Obligaciones de los Trabajadores


ARTÍCULO 24°. Obligaciones especiales del trabajador. Son obligaciones especiales del trabajador, además de las establecidas en el artículo 58 del CST:

- Realizar personalmente las labores en los términos estipulados, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados.
- Observar las medidas preventivas de higiene y seguridad que indiquen la Curaduría y las autoridades competentes.
- Conservar y restituir en buen estado los bienes, instrumentos y equipos suministrados por la Curaduría.
- Guardar absoluta reserva y hasta dos años más después de entregado el puesto de trabajo, sobre los asuntos, documentos e información a los que tenga acceso en razón de su cargo.
- Comunicar oportunamente al empleador las irregularidades o deficiencias que observe en bienes o procedimientos.
- Respetar a compañeros de trabajo, jefes, usuarios y público en general.
- Acudir puntualmente al trabajo y no ausentarse sin previa autorización.

7. Obligaciones del Empleador

ARTÍCULO 25°. Obligaciones especiales de la Curaduría. Son obligaciones especiales de la Curaduría, además de las del artículo 57 del CST:

- Pagar la remuneración pactada en los términos y condiciones convenidos.
- Afiliar a los trabajadores al Sistema General de Seguridad Social Integral.
- Suministrar los elementos de trabajo y equipos necesarios para el desempeño de las funciones.
- Guardar reserva sobre la información personal de los trabajadores.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
		Versión: 02
		Aprobado: 24/06/2026

- Proveer y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable.
- Respetar la dignidad, intimidad y derechos fundamentales de los trabajadores.
- No impedir el ejercicio del derecho de asociación sindical.
- Conceder los permisos y licencias de ley dentro de los términos establecidos.
- Implementar medidas de ajuste razonable para trabajadores con discapacidad (Ley 2466 de 2025).

CAPÍTULO VII — PROHIBICIONES

8. Prohibiciones para los Trabajadores

ARTÍCULO 26°. Prohibiciones del trabajador. Queda prohibido a los trabajadores de la Curaduría 1 de Cartago:

- Sustraer o retener sin autorización documentos, equipos, materiales o cualquier bien de la entidad.
- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo el efecto de sustancias psicoactivas.
- Consumir bebidas alcohólicas o sustancias psicoactivas durante la jornada laboral o en las instalaciones.
- Ejercer actividades de comercio dentro de las instalaciones o en horas de trabajo sin autorización.
- Divulgar información confidencial, documentos reservados o datos de los usuarios.
- Usar los equipos, sistemas de información o recursos de la entidad para fines personales no autorizados.
- Faltar al trabajo sin causa justificada o sin previa comunicación al empleador.
- Desarrollar conductas constitutivas de acoso laboral, discriminación o violencia en el lugar de trabajo.
- Recibir dádivas, regalos o cualquier beneficio de los usuarios o terceros en relación con su función.
- Participar en proyectos, cuya resolución tenga que ver con tramites misionales.
- Exigir o aceptar dinero u otro beneficio de los usuarios de la Curaduría.
- El uso de tecnología no misional, audifonos, celulares y/o aplicaciones de estos, en horario laboral.

9. Prohibiciones para el Empleador

ARTÍCULO 27°. Prohibiciones de la Curaduría. Queda prohibido a la Curaduría 1 de Cartago:



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 02

Aprobado: 24/06/2026

- Imponer sanciones no previstas en el presente Reglamento o en la ley.
- Aplicar sanciones sin seguir el procedimiento de descargos establecido en este Reglamento.
- Descontar del salario sumas no autorizadas por la ley o por el trabajador.
- Exigir o aceptar dinero u otro beneficio del trabajador como condición de empleo o permanencia.
- Discriminar a los trabajadores por razones prohibidas por la ley.
- Obligar a los trabajadores a afiliarse a asociaciones o sindicatos o a abstenerse de hacerlo.
- Trasladar trabajadores a cargos de inferior categoría sin su consentimiento expreso.

CAPÍTULO VIII — RÉGIMEN DISCIPLINARIO

10. Faltas Disciplinarias

ARTÍCULO 28°. Faltas leves. Se consideran faltas leves:

- Llegar tarde al trabajo sin causa justificada, hasta en dos oportunidades en el mes.
- No reportar oportunamente daños en bienes o equipos de la entidad.
- Descuido en el manejo de documentos o materiales de trabajo.
- Ausentarse del puesto sin autorización durante períodos breves.
- Incumplimiento de disposiciones administrativas internas sin mayor consecuencia.


ARTÍCULO 29°. Faltas graves. Se consideran faltas graves:

- Llegar tarde de forma reiterada (más de tres veces en el mes) o ausentarse injustificadamente.
- Incumplir de forma reiterada las instrucciones impartidas por los jefes inmediatos.
- Deteriorar por negligencia los bienes o equipos de la entidad.
- Utilizar los recursos tecnológicos de la entidad para fines no autorizados.
- Faltar a la reserva y confidencialidad de la información de usuarios o de la entidad.
- Incurrir en conductas de acoso laboral (Ley 1010 de 2006).
- Presentarse al trabajo bajo el efecto del alcohol o sustancias psicoactivas.
- Cometer cualquier acto de deshonestidad, fraude o abuso de confianza.

11. Procedimiento y Sanciones

ARTÍCULO 30°. Procedimiento disciplinario. Antes de imponer cualquier sanción, la Curaduría deberá cumplir el siguiente procedimiento (art. 115 CST y Ley 2466 de 2025):

- Comunicar al trabajador, por escrito o por medios tecnológicos (si el trabajador cuenta con ellos), los hechos imputados.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
		Versión: 02
		Aprobado: 24/06/2026

- Conceder un término mínimo de tres (3) días hábiles para que el trabajador presente sus descargos y pruebas.
- Garantizar la presencia de un representante sindical u otro trabajador si el imputado lo solicita.
- Respetar el derecho de defensa y el debido proceso en todas las etapas.
- Dejar constancia escrita de todo el procedimiento.
- Notificar la decisión al trabajador y concederle la posibilidad de impugnarla.

PARÁGRAFO. Este procedimiento debe realizarse con inmediatez. Para trabajadores con discapacidad se adoptarán los ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca.

ARTÍCULO 31°. Sanciones aplicables y proporcionalidad. Las sanciones, según la gravedad de la falta, son:

- Llamado de atención verbal (faltas leves de primer incidente).
- Llamado de atención escrito (faltas leves reiteradas o faltas graves leves).
- Suspensión del trabajo sin remuneración: hasta ocho (8) días la primera vez; hasta dos (2) meses en caso de reincidencia (art. 112 CST).
- Terminación del contrato con justa causa, en los casos previstos en el artículo 62 del CST.

PARÁGRAFO. Las sanciones deben ser proporcionales a la falta: la misma conducta debe recibir la misma sanción, independientemente del trabajador. Ningún trabajador podrá ser sancionado dos veces por el mismo hecho ni mediante descuentos salariales no autorizados por la ley.

ARTÍCULO 31A°. Segunda instancia disciplinaria interna. El trabajador sancionado tendrá derecho a interponer recurso de reposición ante el Curador Urbano o quien haga sus veces, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la sanción. El Curador Urbano deberá resolver el recurso dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su interposición. Esta segunda instancia es requisito para agotar el procedimiento interno antes de acudir a instancias judiciales o administrativas.

CAPÍTULO IX — SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

12. Sistema de Gestión SST

ARTÍCULO 32°. SG-SST. La Curaduría 1 de Cartago implementará y mantendrá el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo conforme al Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, orientado a prevenir accidentes de trabajo, enfermedades laborales y a promover el bienestar integral de los trabajadores.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 02

Aprobado: 24/06/2026

ARTÍCULO 33°. Vigia de seguridad y salud en el trabajo. La Curaduría nombrará un Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo o conformará un Comité Paritario (COPASST) según corresponda al número total de sus trabajadores bajo las normas del Decreto 1072 de 2015.

ARTÍCULO 34°. Comité de Convivencia Laboral. La Curaduría conformará un Comité de Convivencia Laboral cuyo objeto es prevenir el acoso laboral, conforme a la Resolución 652 de 2012 y demás normas aplicables.

ARTÍCULO 35°. Riesgos psicosociales. La Curaduría identificará, evaluará y controlará los factores de riesgo psicosocial, conforme a la Resolución 2646 de 2008, e implementará acciones para proteger la salud mental de sus trabajadores.

ARTÍCULO 36°. Elementos de protección personal. La Curaduría suministrará los elementos de protección personal que requiera cada cargo. Su uso es obligatorio durante la jornada laboral cuando aplique.

ARTÍCULO 37°. Reporte de accidentes y enfermedades. Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral deberá reportarse de inmediato al jefe inmediato y gestionarse conforme al SG-SST. La Curaduría reportará oportunamente a la ARL y a las entidades competentes.


CAPÍTULO X — PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO

13. Ambientes Laborales Libres de Violencia

ARTÍCULO 38°. Prohibición del acoso laboral, sexual y de género. En la Curaduría 1 de Cartago están expresamente prohibidas todas las conductas constitutivas de acoso laboral descritas en la Ley 1010 de 2006 (maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección laboral), el acoso sexual y el acoso por razones de género o tendencia sexual. De conformidad con el Convenio suscrito por Colombia en mayo de 2026 y las reformas derivadas de la Ley 2466 de 2025, una sola conducta —sin necesidad de que sea reiterada— puede constituir acoso y dar lugar a las sanciones previstas en la ley. Estas prohibiciones aplican a todos los trabajadores, prestadores de servicio y personas vinculadas a la organización.

ARTÍCULO 39°. Protección para mujeres víctimas de violencia de género. En cumplimiento de la Ley 2466 de 2025, la Curaduría adoptará las siguientes medidas:

- Otorgar el derecho de reubicación a las trabajadoras víctimas de violencia por parte de compañeros de trabajo.
- Guardar confidencialidad sobre la situación de la trabajadora afectada.
- Articular con las autoridades competentes las medidas de protección que correspondan.
- Brindar espacios seguros y de apoyo para la trabajadora que lo requiera.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
		Versión: 02
		Aprobado: 24/06/2026

ARTÍCULO 40°. Mecanismos de atención. La Curaduría dispondrá de mecanismos ágiles y confidenciales para la recepción y trámite de quejas por acoso laboral y violencia de género, atendidos inicialmente por el Comité de Convivencia Laboral.

ARTÍCULO 41°. No represalia. Ningún trabajador que reporte de buena fe una conducta de acoso laboral o violencia de género podrá ser objeto de represalia. El empleador que adopte medidas retaliatorias incurrirá en las sanciones de la Ley 1010 de 2006 y normas concordantes.

CAPÍTULO XI — TELETRABAJO, TRABAJO EN CASA Y DESCONEXIÓN DIGITAL

14. Modalidades de Trabajo Remoto

ARTÍCULO 42°. Modalidades remotas admitidas. La Curaduría podrá autorizar el teletrabajo o el trabajo en casa para los cargos en que sea viable según la naturaleza de las funciones. Estas modalidades se regularán conforme a la Ley 1221 de 2008, la Circular 0041 de 2020 del Ministerio del Trabajo y la Ley 2191 de 2022.

ARTÍCULO 43°. Criterios de acceso al trabajo remoto. El acceso al trabajo remoto estará condicionado a: naturaleza de las funciones; disponibilidad de conectividad y equipos; cumplimiento de metas e indicadores; y autorización previa y escrita del representante de la Curaduría.

ARTÍCULO 44°. Ergonomía y ciberseguridad. El trabajador remoto mantendrá condiciones ergonómicas adecuadas y cumplirá las políticas de ciberseguridad de la Curaduría para el manejo de información institucional fuera de las instalaciones.

ARTÍCULO 45°. Derecho a la desconexión digital. Conforme a la Ley 2191 de 2022 y la Ley 2466 de 2025, todos los trabajadores tienen derecho a la desconexión digital fuera de su jornada ordinaria. Ningún trabajador ni prestador de servicio vinculado a la Curaduría será contactado por asuntos laborales fuera de su horario establecido, salvo fuerza mayor o urgencia manifiesta. La Curaduría adoptará una política interna de desconexión digital que incluirá los canales autorizados para comunicación fuera de jornada y los procedimientos en caso de urgencia.

PARÁGRAFO. Quedan exceptuados del derecho a la desconexión los trabajadores que ocupen cargos de manejo y confianza y el personal encargado del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, en los casos en que su función exija disponibilidad permanente, lo cual deberá constar expresamente en el contrato de trabajo respectivo.



CAPÍTULO XII — TERCERIZACIÓN E INTERMEDIACIÓN LABORAL

Base normativa: Decreto 0581 del 5 de junio de 2026

Este capítulo desarrolla las disposiciones del Decreto 0581 de 2026 del Ministerio del Trabajo, que adicionó el Capítulo 4 al Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, y es de obligatoria inclusión en el RIT a partir de su vigencia.


15. Definiciones y Principios

ARTÍCULO 46°. Definiciones. Para efectos de la aplicación de este capítulo se adoptan las siguientes definiciones del Decreto 0581 de 2026:

- **Tercerización laboral lícita:** Modo de organización en virtud del cual la Curaduría encarga a un tercero la ejecución de partes de su proceso productivo, asumiendo el tercero bajo su cuenta y riesgo, con sus propios medios organizativos y con autonomía directiva, técnica, administrativa y financiera.
- **Contratista independiente:** Persona natural o jurídica que ejecuta obras, trabajos o presta servicios con sus propios medios, libertad y autonomía técnica y directiva, sin subordinación a la Curaduría.
- **Tercerización laboral ilegal:** Situación en la que el prestador de servicios carece de autonomía técnica o directiva, no tiene organización propia, y/o sus trabajadores están bajo la subordinación o dependencia de la Curaduría.
- **Simple intermediario (art. 35 CST):** Persona que contrata servicios de otras para ejecutarlos en beneficio y por cuenta de la Curaduría, respondiendo solidariamente con esta si no declara su calidad.
- **Actividades permanentes:** Actividades principales relacionadas con el objeto social o el giro ordinario de los negocios de la Curaduría (trámite de licencias urbanísticas, atención al usuario, revisión técnica de planos, entre otras).

16. Presunción de Laboralidad y Contratación Lícita

ARTÍCULO 47°. Presunción reforzada de laboralidad. Conforme al artículo 2.2.3.4.2 del Decreto 0581 de 2026, la prestación de actividades permanentes de la Curaduría mediante terceros genera la presunción de existencia de contrato de trabajo con la Curaduría y las personas que ejecutan dichas actividades, en aplicación del principio de primacía de la realidad (art. 53 C.P.).

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
		Versión: 02
		Aprobado: 24/06/2026

PARÁGRAFO. Esta presunción admite prueba en contrario mediante razones objetivas que demuestren la inexistencia de subordinación, la autonomía real del contratista y la existencia de una estructura productiva propia.

ARTÍCULO 48°. Criterios para contratar servicios externos. Cuando la Curaduría contrate servicios con terceros, deberá verificar que el contratista cumpla todos los siguientes requisitos de legitimidad, so pena de incurrir en tercerización ilegal:

- Contar con una organización propia y estructura productiva especializada (infraestructura, equipos, licencias y personal propios).
- Asumir el trabajo bajo su propia cuenta y riesgo.
- Tener autonomía técnica y directiva en la ejecución del encargo.
- Poseer capacidad financiera suficiente para pagar salarios, prestaciones e indemnizaciones de sus propios trabajadores.
- Ser titular de los permisos, licencias y software de la operación o contar con contrato para su uso.
- Mantener sus trabajadores bajo su propia subordinación, sin injerencia directa ni indirecta de la Curaduría.

17. Personal Misional y Contratos de Prestación de Servicios

ARTÍCULO 48A°. Personal misional y equipo interdisciplinario. De conformidad con el Decreto 0581 de 2026 y la jurisprudencia laboral vigente, el personal que realiza actividades permanentes propias del objeto de la Curaduría (revisión técnica, atención al usuario, trámite de licencias, actuaciones administrativas) debe vincularse preferiblemente mediante contrato de trabajo. No obstante, la contratación por prestación de servicios profesionales u otra modalidad, es legítima cuando el contratista cumpla concurrentemente: (i) autonomía técnica y directiva real; (ii) medios e infraestructura propios; (iii) ausencia de subordinación en horario, lugar e instrucciones operativas; (iv) no exclusividad en la prestación; y (v) pago propio de seguridad social. La Curaduría verificará y documentará el cumplimiento de estos requisitos antes de suscribir o renovar cualquier contrato de prestación de servicios.

PARÁGRAFO. La existencia de un contrato de prestación de servicios no impide que, por primacía de la realidad (art. 53 C.P.), la autoridad declare un contrato de trabajo realidad. Para minimizar este riesgo, la Curaduría evitará ejercer sobre los contratistas los actos de subordinación enumerados en los artículos 49° y 50° de este Reglamento.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 02

Aprobado: 24/06/2026


18. Indicios de Tercerización Ilegal

ARTÍCULO 49°. Indicios por falta de organización propia. La Curaduría evitará contratar con personas que presenten los siguientes indicios del artículo 2.2.3.4.3-A del Decreto 0581 de 2026:

- El contratista no es propietario ni tiene contrato para el uso de los medios de producción (incluidos programas informáticos esenciales).
- No cuenta con infraestructura física y/o tecnológica necesaria para el encargo.
- No es titular de los permisos y licencias de la operación.
- No tiene capacidad administrativa ni financiera suficiente para ejecutar el contrato.
- No tiene autonomía técnica y directiva en la ejecución de los procesos contratados.
- Incumple sistemáticamente con sus obligaciones corporativas, contables, tributarias o laborales.
- Los riesgos inherentes a la operación los asume la Curaduría y no el contratista.
- La composición directiva del contratista y la Curaduría coincide en todo o en parte.

ARTÍCULO 50°. Indicios por subordinación encubierta. También constituyen indicios de tercerización laboral ilegal las siguientes conductas del artículo 2.2.3.4.3-B del Decreto 0581 de 2026, que la Curaduría deberá abstenerse de ejercer frente a contratistas:

- Impartir instrucciones y ejercer control directo sobre la prestación del servicio.
- Ejercer la potestad reglamentaria y disciplinaria sobre el personal del contratista.
- Decidir directa o indirectamente el despido, no renovación o no asignación de trabajo a personas del contratista.
- Determinar el horario de trabajo del personal del contratista.
- Determinar el lugar donde el personal del contratista debe ejecutar el trabajo.
- Suministrar herramientas, maquinaria, software, correo corporativo o materiales sin que medie contrato civil o comercial para su uso.
- Determinar directa o indirectamente la remuneración del personal del contratista.
- Realizar pagos en especie (alimentación, vivienda, transporte) al personal del contratista.
- Terminar contratos con trabajadores directos y vincularlos posteriormente a través de contratistas o subcontratistas.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
		Versión: 02
		Aprobado: 24/06/2026

19. Servicios Temporales y Sanciones

ARTÍCULO 51°. Restricciones al uso de empresas de servicios temporales. Conforme al artículo 2.2.3.4.4 del Decreto 0581 de 2026, la Curaduría solo podrá acudir a empresas de servicios temporales para las siguientes situaciones excepcionales del artículo 77 de la Ley 50 de 1990:

- Labores ocasionales, accidentales o transitorias (art. 6 CST).
- Reemplazo de personal en vacaciones, licencia o incapacidad, por el tiempo que dure el evento.
- Incrementos en la producción o prestación de servicios, por el tiempo estrictamente indispensable y en ningún caso superior a seis (6) meses, prorrogable hasta por seis (6) meses más.

PARÁGRAFO. Se prohíbe la continuidad encubierta mediante rotación sucesiva de diferentes empresas de servicios temporales para cubrir un mismo servicio permanente. Esta práctica se considerará intermediación laboral ilegal.


ARTÍCULO 52°. Sanciones por tercerización e intermediación ilegal. Las empresas, entidades u organizaciones que participen en prácticas de tercerización o intermediación laboral ilegal serán sancionadas conforme al artículo 2.2.3.4.7 del Decreto 0581 de 2026 y el artículo 486 del CST, con multas sucesivas hasta de cinco mil (5.000) SMLMV por cada infracción mientras esta subsista. En caso de reincidencia, la multa podrá incrementarse hasta en un 50%. Adicionalmente, el Ministerio del Trabajo podrá revocar la licencia de funcionamiento de empresas de servicios temporales y ordenar la suspensión temporal de actividades.

CAPÍTULO XIII — TRATAMIENTO DE DATOS, CONFIDENCIALIDAD Y SISTEMAS DE CONTROL

20. Protección de Datos y Confidencialidad

ARTÍCULO 53°. Deber de confidencialidad. Los trabajadores de la Curaduría 1 de Cartago tienen la obligación de guardar estricta reserva sobre toda la información que conozcan en razón de su cargo: proyectos de construcción, predios, licencias, datos de los solicitantes, información técnica, jurídica y financiera de la entidad y de terceros. Esta obligación permanece vigente durante la ejecución del contrato y se extiende por un período de dos (2) años después de su terminación, salvo que la información tenga carácter de reserva legal permanente.

ARTÍCULO 54°. Política de tratamiento de datos personales. La Curaduría 1 de Cartago adoptará y mantendrá actualizada una política de tratamiento de datos personales conforme a la Ley 1581 de 2012 y sus decretos reglamentarios. Todos los trabajadores están obligados a conocer, respetar y aplicar dicha política en el manejo de datos de terceros, solicitantes y de sus compañeros de trabajo. El

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión: 02
		Aprobado: 24/06/2026

incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave y dará lugar a las sanciones establecidas en el presente Reglamento, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que pueda derivarse.

ARTÍCULO 55°. Prohibición de divulgación de información privilegiada. Queda expresamente prohibido a los trabajadores divulgar, compartir o utilizar en beneficio propio o de terceros la información relativa a proyectos de construcción, licencias en trámite, predios objeto de solicitud o cualquier dato que constituya información privilegiada. La infracción de esta norma constituye falta grave y puede dar lugar a la terminación del contrato con justa causa, sin perjuicio de las acciones legales correspondientes.

21. Sistemas de Control y Vigilancia

ARTÍCULO 56°. Sistemas de control de asistencia y vigilancia. La Curaduría 1 de Cartago podrá implementar sistemas de registro de asistencia (dactilar, facial, de huella o digital), cámaras de video, sistemas de audio y demás herramientas tecnológicas de control en sus instalaciones, con los siguientes propósitos: verificar el cumplimiento de la jornada laboral, garantizar la seguridad de las personas e instalaciones, y proteger la información institucional. La implementación de estos sistemas será informada previamente a los trabajadores y se realizará respetando los derechos a la intimidad y la dignidad humana, conforme a la Ley 1581 de 2012 y las normas de protección de datos vigentes. Los registros obtenidos por estos sistemas podrán utilizarse como prueba en procesos disciplinarios o judiciales.

CAPÍTULO XIV — DISPOSICIONES FINALES

22. Vigencia y Publicación

ARTÍCULO 57°. Remisión normativa. En lo no previsto en el presente Reglamento se aplicarán las disposiciones del CST, la Ley 2466 de 2025, la Ley 2101 de 2021, la Ley 1010 de 2006, la Ley 2191 de 2022, el Decreto 0581 de 2026 y demás normas laborales vigentes.

ARTÍCULO 58°. Actualización del Reglamento. Actualización del Reglamento. El presente Reglamento será revisado y actualizado periódicamente para reflejar los cambios normativos laborales. Toda modificación seguirá el procedimiento establecido en el artículo 120 del CST modificado por el artículo 8° de la Ley 2466 de 2025: comunicación a los trabajadores con quince (15) días de anterioridad



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión: 02

Aprobado: 24/06/2026

y publicación mediante fijación física en dos (2) lugares visibles de la entidad y/o a través de medio virtual accesible a todos los trabajadores, dejando constancia escrita de dicha actuación.

ARTÍCULO 59°. Publicación. Conforme al artículo 120 del CST modificado por el artículo 8° de la Ley 2466 de 2025, el presente Reglamento se publicará mediante: (i) fijación de dos (2) copias legibles en dos (2) lugares visibles de las instalaciones de la Curaduría 1 de Cartago; y (ii) a través de medio virtual accesible para todos los trabajadores en cualquier momento (intranet, correo electrónico u otro canal digital). Si se publica por medio virtual, no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas en distintos lugares. Adicionalmente, podrá cargarse en la página web de la Curaduría o enviarse a los trabajadores por correo electrónico, dejando constancia escrita de dicha actuación. El Reglamento interno de Trabajo se entregará a cada trabajador al momento de su vinculación.

ARTÍCULO 60°. Vigencia. El presente Reglamento Interno de Trabajo entra en vigencia a partir de la fecha de su publicación en los términos del artículo 120 del CST modificado por la Ley 2466 de 2025, es decir, desde su fijación física en los lugares visibles de la entidad y/o su publicación por medio virtual. Deroga todas las disposiciones internas anteriores que le sean contrarias.


CURADORA URBANA No. 1 DE CARTAGO

Cartago, Valle del Cauca — 24 de junio de 2026

CONSTANCIA DE PUBLICACIÓN

El presente Reglamento Interno de Trabajo fue publicado conforme al artículo 120 del CST (modificado por el art. 8° de la Ley 2466 de 2025) mediante: fijación física en dos (2) lugares visibles de la Curaduría 1 de Cartago el día 24 de junio de 2026, y publicación en medio virtual el día 24 de junio de 2026. Se entregó copia a los trabajadores y se dejó constancia de su divulgación digital.

Firma responsable: _____

Cargo: _____