

	RESOLUCIÓN	Código: GJU– FR - 01
		Versión 02
		Página 1 de 4

1000

RESOLUCIÓN 061/26

POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA, ACTUALIZA Y ORDENA LA PUBLICACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA CORPORACIÓN GILBERTO ECHEVERRI MEJÍA EN EL 2026, Y SE DEJAN SIN EFECTOS LAS DISPOSICIONES INTERNAS QUE LE SEAN CONTRARIAS

LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DE LA CORPORACIÓN GILBERTO ECHEVERRI MEJÍA

En uso de sus facultades legales y estatutarias, en especial las conferidas por los artículos 35 y 37 de los Estatutos de la Corporación, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024, la Ley 2466 de 2025, la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo y demás normas concordantes, y

CONSIDERANDO QUE:

1. La Corporación Gilberto Echeverri Mejía es una persona jurídica sin ánimo de lucro, de participación mixta, descentralizada de forma indirecta del orden departamental de Antioquia, perteneciente a la Rama Ejecutiva, adscrita a la Gobernación de Antioquia, cuyo régimen jurídico institucional y laboral debe observar la Constitución, la ley, sus estatutos y las normas laborales aplicables a su personal.
2. De conformidad con los Estatutos, la Dirección Ejecutiva ejerce la dirección, administración y representación legal, judicial y extrajudicial de la Corporación, y tiene a su cargo la dirección, coordinación, vigilancia y control de las funciones, programas y personal de la entidad, así como el deber de cumplir y velar por el cumplimiento de la ley y de los estatutos.
3. Los Estatutos establecen que lo relativo a la relación laboral del personal de la Corporación se regulará por el Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, disciplinarias, fiscales o de otra naturaleza que puedan derivarse de la condición de entidad estatal, el manejo de recursos públicos o las funciones asignadas.
4. El Reglamento Interno de Trabajo constituye el instrumento interno que determina las condiciones a las que deben sujetarse el empleador y los trabajadores en la prestación del servicio, hace parte de los contratos individuales de trabajo y desarrolla reglas de organización, convivencia, seguridad, salud en el trabajo, procedimiento disciplinario, obligaciones, prohibiciones, publicaciones y demás materias exigidas por la ley laboral.
5. La Corporación cuenta con un Reglamento Interno de Trabajo que fue objeto de revisión técnica, jurídica y laboral para la vigencia 2026, con el fin de armonizar sus disposiciones con la normativa vigente, fortalecer la seguridad jurídica institucional, actualizar los procedimientos

	RESOLUCIÓN	Código: GJU– FR - 01
		Versión 02
		Página 2 de 4

internos y garantizar reglas claras, públicas, accesibles y compatibles con los derechos mínimos de los trabajadores.

6. La Ley 1010 de 2006 ordena prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, y exige que los reglamentos de trabajo prevean mecanismos de prevención y procedimientos internos, confidenciales, conciliatorios y efectivos para superar las conductas que puedan presentarse.
7. La Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo derogó las Resoluciones 652 de 2012 y 1356 de 2012 y estableció nuevos lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, definiendo su naturaleza preventiva, orientadora, conciliatoria y canalizadora, así como sus funciones, términos de actuación, reglas de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y enfoque diferencial.
8. La citada Resolución 3461 de 2025 precisa que el Comité de Convivencia Laboral no determina la existencia de acoso laboral ni impone sanciones disciplinarias, sino que actúa como instancia preventiva para proteger a los trabajadores frente a riesgos psicosociales y promover el mejoramiento del ambiente laboral.
9. La Ley 2365 de 2024 adoptó medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en instituciones educativas, estableciendo obligaciones para los empleadores y contratantes, entre ellas crear una política interna de prevención reflejada en el Reglamento Interno de Trabajo, contratos laborales, protocolos y rutas de atención; garantizar derechos de las víctimas; implementar medidas de protección inmediata; tramitar quejas y evitar actuaciones de revictimización o retaliación.
10. La Ley 2365 de 2024 amplió el ámbito de protección del acoso sexual en el contexto laboral, comprendiendo interacciones con trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en dicho contexto, incluso en espacios físicos, digitales, desplazamientos, actividades de formación y comunicaciones relacionadas con la labor.
11. La Ley 2466 de 2025, por medio de la cual se modifica parcialmente la normativa laboral y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia, introdujo ajustes relevantes al Código Sustantivo del Trabajo, entre otros, en materia de principios laborales, contratos, debido proceso disciplinario, jornada máxima, trabajo diurno y nocturno, horas extras, recargos por trabajo en día de descanso obligatorio, obligaciones especiales del empleador, límites a la subordinación, protección contra discriminación, violencia y acoso en el mundo del trabajo, y publicación del Reglamento Interno de Trabajo.
12. El artículo 8 de la Ley 2466 de 2025 modificó el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, señalando que, una vez cumplida la obligación legal correspondiente, el empleador debe publicar el Reglamento Interno de Trabajo mediante la fijación de copia legible en sitio de

	RESOLUCIÓN	Código: GJU– FR - 01
		Versión 02
		Página 3 de 4

trabajo y a través de un medio virtual al cual los trabajadores puedan acceder en cualquier momento, pudiendo además cargarlo en la página web, intranet, correo electrónico u otro canal digital institucional, dejando constancia de la actuación.

13. El Reglamento Interno de Trabajo actualizado para la vigencia 2026 incorpora, entre otros, ajustes relativos a documentos de ingreso, jornada, horas extras, incapacidades, procedimiento disciplinario con garantías de debido proceso, medidas preventivas y enfoque de género, política de prevención de acoso sexual, violencia basada en género y personas LGBTQ+, Comité de Convivencia Laboral, modalidades de trabajo no presencial, practicantes y aprendices, publicación, disposiciones finales y cláusulas ineficaces.
14. La actualización del Reglamento Interno de Trabajo busca garantizar coherencia normativa, transparencia institucional, publicidad suficiente, acceso permanente de los trabajadores a las reglas internas, prevención de riesgos laborales y psicosociales, protección de la dignidad humana, igualdad y no discriminación, así como la delimitación clara de competencias entre el Comité de Convivencia Laboral, la Dirección Ejecutiva, Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo y las autoridades competentes.
15. Resulta necesario ordenar la publicación y socialización del Reglamento Interno de Trabajo actualizado, conservar constancia de dicha publicación y comunicación, y dejar sin efectos las disposiciones internas anteriores de igual o inferior jerarquía que regulen la materia de forma contraria o incompatible, sin afectar derechos mínimos, normas de orden público laboral, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o disposiciones más favorables al trabajador.
18. En mérito de lo expuesto, la Dirección Ejecutiva de la Corporación Gilberto Echeverri Mejía,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. ADOPTAR, ACTUALIZAR. Adoptar, actualizar y declarar como Reglamento Interno de Trabajo vigente de la Corporación Gilberto Echeverri Mejía el documento denominado **“RIT CGEM Actualización 2026”**.

ARTÍCULO SEGUNDO. ORDENAR LA PUBLICACIÓN. Ordenar la publicación del Reglamento Interno de Trabajo actualizado, conforme a lo previsto en el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025, mediante la fijación de copia legible en sitio visible de la sede principal y a través de un medio virtual institucional al cual los trabajadores puedan acceder en cualquier momento. Adicionalmente, podrá publicarse en la página web, intranet, correo electrónico institucional, plataforma de gestión humana u otro canal digital de la Corporación.

ARTÍCULO TERCERO. COMUNICACIÓN Y SOCIALIZACIÓN. La Subdirección Administrativa y Financiera, el área de Talento Humano - Seguridad y Salud en el Trabajo y la Oficina Jurídica, en el marco de sus competencias, deberán coordinar la comunicación y socialización del Reglamento

	RESOLUCIÓN	Código: GJU– FR - 01
		Versión 02
		Página 4 de 4

Interno de Trabajo actualizado a todos los trabajadores, y, cuando corresponda, a practicantes, aprendices, y demás personas que participen en el contexto laboral de la Corporación, especialmente respecto de las rutas de convivencia laboral, prevención del acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género, no revictimización, prohibición de retaliación, debido proceso y canales de atención.

ARTÍCULO CUARTO. OBSERVACIONES Y AJUSTES. Los trabajadores podrán presentar las observaciones o solicitudes de ajuste que estimen procedentes dentro del término legal aplicable, cuando consideren que alguna disposición del Reglamento Interno de Trabajo contraviene la ley laboral o desmejora sus condiciones. Las observaciones serán revisadas por Talento Humano y la Oficina Jurídica, y se dará el trámite que corresponda de conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo y las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

ARTÍCULO QUINTO. DISPOSICIONES INTERNAS CONTRARIAS. A partir de la publicación y entrada en aplicación del Reglamento Interno de Trabajo actualizado, quedan sin efectos las disposiciones internas, reglamentos, circulares, instructivos, comunicaciones, políticas o decisiones anteriores de igual o inferior jerarquía que regulen la misma materia de manera contraria o incompatible con el Reglamento adoptado mediante la presente Resolución, sin perjuicio de la vigencia de las normas legales, estatutarias o convencionales superiores.

ARTÍCULO SEXTO. VIGENCIA Y RECURSOS. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición, publicación y comunicación interna hasta tanto sea objeto de modificación, sustitución, derogatoria o actualización expresa mediante acto interno posterior. Contra la presente Resolución no procede recurso alguno por tratarse de un acto de carácter general, interno y de organización institucional.

Dada en Medellín, a los treinta (30) días del mes de julio de dos mil veintiséis (2026).

NOTIFIQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE



FELIPE ANDRES GIL BARRERA
Director Ejecutivo
Corporación Gilberto Echeverri Mejía

Anexos: RIT CGEM Actualización 2026
Proyectó: Yulian Carrasquilla Quintero – Contratista de Apoyo Jurídico 
Revisó: Cristian Ferney López Castrillón – Profesional Especializado Oficina Jurídica. 
 Archivar en Resoluciones 2026



Nombre del documento: RESOLUCION_061-2026 Publicacion RIT CGEM 2026 (1).pdf
Hash del documento: d73842bd2c2b4e47b57cf381d643d265
Fecha de creación: jueves, 30 julio 2026 16:46



Nombre completo: F.A.G.B.
Correo: di***@***ov.co
Celular: +57 *****47
Método de autenticación: OTP Email
Código OTP: 1450
Fecha de firma: jueves, 30 julio 2026 16:46
IP Firmante: 177.***.230.210