

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS S.A.S



PREAMBULO

ARTICULO 1. El presente es el texto del Reglamento Interno de Trabajo dispuesto por **SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS S.A.S.**, Identificada con Nit 900.310.662-0, ubicada en el Municipio de Medellín, Departamento de Antioquia, domiciliada en la Calle 47D No. 81 A 23 y a sus disposiciones quedan sometidos todos sus trabajadores.

Este Reglamento hace parte de todos los Contratos Individuales de Trabajo, escritos o verbales que hayan celebrado o que se celebren en el futuro con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo, solo pueden ser favorables al trabajador.

En **SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS S.A.S.**, se consideran días hábiles aquellos comprendidos entre lunes y sábado, ambos inclusive, exceptuando los días festivos reconocidos por la legislación Colombiana. Durante estos días hábiles se desarrollarán las actividades laborales ordinarias y las actividades administrativas de la Sociedad.

CAPÍTULO I

CONDICIONES DE ADMISIÓN Y APRENDIZAJE

ARTICULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en **SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS S.A.S.** Deberá adjuntar los siguientes documentos:

1. Fotocopia de la cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso. Cuando se trate de un extranjero, éste debe presentar el pasaporte vigente, visa de trabajo legalmente constituida y/o cédula de extranjería.
2. Registro Civil de nacimiento.
3. Cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años, deberá presentar autorización escrita emitida por el Ministerio de Trabajo o en su defecto la primera autoridad local a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia.
4. Certificado de los dos últimos empleadores o contratantes con quienes haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
5. En caso de tratarse de profesional universitario, deberá demostrar que posee el correspondiente título y de requerir tarjeta profesional para desarrollar la profesión, será necesario demostrar que se encuentra debidamente inscrito para el ejercicio de su profesión.
6. Fotocopia del diploma y actas de grado de los estudios realizados y reportados en la hoja de vida.

PARAGRAFO: La Empresa exigirá al aspirante los exámenes médicos que considere relevantes para la labor que habrá de desarrollar, siempre que estos no atenten contra su dignidad o intimidad. Tanto los gastos por el examen médico de ingreso como de retiro del trabajador serán sufragados por el empleador. (Resolución 2346 de 2007, Art 11). Queda prohibida la exigencia de pruebas serológicas para determinar la infección por el VIH, tampoco se puede exigir la Abreugrafía Pulmonar como requisitos para el acceso a la actividad laboral o su permanencia en la misma. (Resolución 13824 de 1989). No se podrá ordenar la práctica de la prueba de embarazo como requisito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riesgo en el art. 1 del Decreto 1281 de 1994 y en el numeral 5 del art. 2 del Decreto 1835 de 1994.

ARTÍCULO 3: CAPACITACIÓN: Una vez el aspirante es seleccionado, se le indicará las reglas de admisión, los requisitos que debe cumplir y el perfil específico del cargo. Posterior a la vinculación se brindará la inducción, capacitación y entrenamiento referente al cargo que va a desempeñar.

ARTICULO 4: CONTRATOS DE APRENDIZAJE: En referencia al contrato de aprendizaje, **SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS** acatará las disposiciones establecidas en la ley 2466 de 2025 y en el decreto 0223 del 05 de marzo de 2026. Atendiendo la regulación de aprendices establecida por el SENA en atención al acuerdo 009 de 2005.

CAPÍTULO II PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 5. Una vez admitido el aspirante, la Empresa podrá acordar con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto, por parte de la Empresa apreciar las aptitudes y condiciones del trabajador, evaluar bajo su criterio propio sus expectativas, elementos variables y puntos de vista personales, que determinan si el trabajador debe o no permanecer en **SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS**.

El período de prueba deberá pactarse por escrito, para que el Contrato se entienda regulado desde su iniciación por las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTICULO 6. **DURACIÓN MÁXIMA DEL PERIODO DE PRUEBA:** El período de prueba no puede exceder de (2) dos meses.

En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

ARTICULO 7. **PRÓRROGA DEL PERIODO DE PRUEBA:** Cuando el periodo de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados en el artículo anterior, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites.

ARTICULO 8. **EFFECTOS:** Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede dar por terminado unilateralmente y sin previo aviso el contrato de trabajo. Pero si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio del Empleador, con su consentimiento expreso o tácito por este hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se consideran regulados por las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo desde la iniciación de dicho período.

Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones sociales establecidas por la ley. (Art. 80 C.S.T).

PARÁGRAFO 1: el empleador tiene libertad para terminar unilateralmente el contrato de trabajo en el periodo de prueba y deberá fundamentar la falta de competencia que tuvo el trabajador para desempeñar el cargo para el cual fue contratado. (Sentencia de la Corte Constitucional T-978 de 2004).

PARÁGRAFO 2: El trabajador tiene derecho al reconocimiento del pago de salario y prestaciones sociales por el tiempo que dure la relación laboral.

PARÁGRAFO 3: El trabajador que se encuentre sometido al periodo de prueba no tiene derecho al pago de indemnización ni ratificación de continuidad en caso de terminar la relación laboral con **SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS S.A.S.**

CAPÍTULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 9. Los trabajadores accidentales o transitorios son aquellos que prestan una labor orientada a satisfacer necesidades extraordinarias de la empresa **SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS S.A.S.**, que como tal escapa al giro ordinario de la actividad que desarrollan, durante un breve lapso que no puede exceder del mes. La temporalidad de la vinculación debe concurrir con la naturaleza de la actividad que ejecuta la empresa. La labor del trabajador ocasional responde así a exigencias y necesidades momentáneas

o extraordinarias de empresa SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS S.A.S. Los trabajadores accidentales o transitorios tendrán derecho a la remuneración del descanso en los días domingos y a la Seguridad Social Integral. FUNDAMENTO DE DERECHO: Sentencia C- 823 de 2006 y C-826 de octubre de 2009 de la corte constitucional.

PARAGRAFO 1: REGLAS ESPECIALES PARA LOS TRABAJADORES EN MISIÓN. Los trabajadores de SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS S.A.S. Tendrán derecho a un salario ordinario equivalente al de los trabajadores de la empresa usuaria que desempeñen la misma actividad, Los trabajadores en misión tienen derecho a la compensación monetaria por vacaciones y prima de servicios proporcional al tiempo laborado, cualquiera que éste sea (artículo 76 ley 50 de 1990).

PARAGRAFO 2: Cuando el servicio se preste en oficios o actividades particularmente riesgosas, o los trabajadores requieran de un adiestramiento particular en cuanto a prevención de riesgos, o sea necesario el suministro de elementos de protección especial, SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS S.A.S., procederá a la capacitación y seguidamente entregará a cada trabajador sus elementos de protección para la prevención de riesgos o accidentes laborales.

CAPÍTULO IV HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 10. El horario de trabajo de la Empresa en los días lunes, martes, miércoles, jueves, viernes y sábado será el siguiente:

PERSONAL ADMINISTRATIVO

LUNES A VIERNES

JORNADA LABORAL EN LA MAÑANA: De 8:00 a.m. a 12:30 m

HORA DE DESAYUNO: 20 Minutos cada mañana, en rango horario que debe estar entre las 8:30 AM y las 9:30 AM

HORA DE ALMUERZO: De 12:30 PM a 1:30 PM

JORNADA LABORAL EN LA TARDE: De 1:30 PM a 5:00 PM

SÁBADO

JORNADA LABORAL: De 8:00 AM a 12:00 PM

HORA DE DESAYUNO: 20 Minutos en rango horario que debe estar entre las 8:30 AM y las 9:30 AM

PERSONAL OPERATIVO QUE PRESTA SERVICIO FUERA DE LA SEDE ADMINISTRATIVA.

JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES OPERARIOS. La jornada y el horario de trabajo para los trabajadores operativos, será el de las empresas en las cuales estén desarrollando la labor, sin exceder la jornada ordinaria máxima legal de siete horas y 20 minutos (7,33 horas) diarias y 44 horas semanales hasta el 14 de julio de 2026 y la jornada ordinaria máxima legal de siete horas (7 horas) diarias y cuarenta y dos horas (42 horas) semanales a partir del 15 de julio de 2026, los Empleados operativos tendrán una hora de descanso y alimentación cada día, que no se computará con la jornada laboral.

El artículo 3 de la ley 2101 de 2021 contempla una implementación gradual de la nueva jornada laboral bajo las siguientes reglas:

- a. Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales.
- b. Pasados tres (3) años de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales.
- c. A partir del cuarto año de la entrada en vigencia de la ley, se reducirán dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a lo establecido en el artículo 2 de la presente ley.

PARAGRAFO 1: El horario fue establecido previo acuerdo con el trabajador.

PARAGRAFO 2: El horario descanso para el desayuno del personal administrativo, será de 20 minutos diarios y se programará por áreas, para no afectar la atención de la Empresa.

PARAGRAFO 3: La sede Administrativa no prestará servicio entre las 12:30 PM y la 1:30 PM, todo el personal administrativo deberá descansar y almorzar dentro de este horario.

PARAGRAFO 4: El presente horario podrá ser modificado por SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS de acuerdo con sus necesidades, ajustándose a las normas vigentes del Código Sustantivo del Trabajo; dichas modificaciones deberán ser avisadas a los trabajadores o al trabajador afectado con 24 horas de anticipación. Los períodos de descanso establecidos por la Empresa no se computan como parte de la jornada de trabajo de acuerdo con el Artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo

PARAGRAFO 5: El horario de trabajo de los empleados del área operativa puede ser susceptible de cambios y adecuaciones, dependiendo del puesto de trabajo donde preste sus servicios

PARAGRAFO 6: JORNADA LABORAL FLEXIBLE: (Art. 51 Ley 789/02) Modificó el inciso primero del liberal C) incluyo el D) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

- a) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.
- b) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y cuatro (44) horas vigente hasta el 14 de julio de 2026 y posteriormente la jornada laboral de 42 horas vigente desde el 15 de julio de 2026, se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas continuas diarias, sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas no exceda el promedio de cuarenta y cuatro (44) horas semanales hasta el 14 de julio de 2026 o de cuarenta y dos (42) horas semanales desde el 15 de julio de 2026, dentro de la jornada ordinaria de 6 AM. a 7 PM. (Artículo 51 de la Ley 789 del 2002).

ARTICULO 11. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de Siete horas con 20 minutos (7,33 horas) horas al día y cuarenta y cuatro (44) horas a la semana hasta el 14 de julio de 2026 y de Siete horas (7 horas) horas al día y cuarenta y dos (42) horas a la semana a partir del 15 de julio de 2026, salvo las excepciones que ordene la ley.

ARTICULO 12. Cuando sean indispensables trabajos de urgencia y ellos coincidan con la terminación de las jornadas de trabajo, el personal destinado a tales labores estará obligado a desarrollar sus funciones por el tiempo que sea necesario, a juicio de SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS S.A.S.

ARTICULO 13. El tiempo empleado en esas actividades se pagará como trabajo extraordinario cuando su duración exceda de la jornada máxima ordinaria. En el presente caso no se requiere autorización del Ministerio de Trabajo.

ARTICULO 14. SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS S.A.S podrá alargar de común acuerdo con sus trabajadores, algunas jornadas hasta por dos (2) horas diarias, pero sin que el total de trabajo exceda de cuarenta y cuatro (44) horas semanales hasta el 14 de julio de 2026 o cuarenta y dos (42) horas semanales a partir del 15 de julio de 2026, con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso el día sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario.

ARTICULO 15. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleva a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de Siete Horas con veinte Minutos (7,33 horas), o en más de cuarenta y cuatro (44) horas semanales hasta el 14 de julio de 2026 o puede ampliarse en más Siete Horas (7 horas), o en más de cuarenta y dos (42) horas semanales dese el 15 de julio de 2026, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de siete horas y 20 minutos (7,33 horas) diarias, ni de cuarenta y cuatro (44) horas a la semana hasta el 14 de julio de 2026 o no pase de Siete Horas (7 horas), o en más de cuarenta y dos (42) horas semanales dese el 15 de julio de 2026, . Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTICULO 16. No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo, ni para los que se ocupen en actividades discontinuas intermitentes, o de simple vigilancia, cuando el trabajador resida en el mismo lugar del trabajo, en los términos legales, todos los cuales deberán trabajar todo el tiempo que fuere necesario para cumplir ampliamente sus deberes, sin que el servicio prestado fuera del horario antedicho, constituya trabajo suplementario, ni implique remuneración adicional.

ARTICULO 17. SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS SAS sólo reconocerá horas extras cuando expresamente lo exija, en los casos en que autoriza la Ley, y especialmente cuando se requiera aumentar la jornada por fuerza mayor, por amenazar u ocurrir un accidente, o riesgo con los equipos, o cuando para la empresa sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en los equipos o en su dotación. En tales casos el trabajo suplementario se remunerará con los recargos que señala la Ley.

ARTICULO 18. MANOS ACTIVAS está facultada en todo tiempo para dividir sus trabajadores en equipos y establecer turnos cuyo horario ajustado estrictamente a la ley será fijado previamente en un lugar visible del establecimiento cuando las conveniencias o las necesidades lo hagan a su juicio aconsejable.

ARTICULO 19. También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en el artículo 162 del Código Sustantivo de Trabajo, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesitan turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos, las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) a la semana. **CAPITULO V**

CAPITULO V LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 20. Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 25 Ley 789/02 Modificado por el art. 4, Ley 1846 de 2017 que modificó el artículo 160 y 161 del Código Sustantivo de Trabajo quedará así:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 AM.) y las diecinueve horas (7:00 PM.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las diecinueve horas (7:00 PM.) y las seis horas (6:00 AM.).

ARTICULO 21. El trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso es el que excede de la máxima legal. El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS S.A.S.

ARTICULO 22. El trabajo suplementario o de horas extras a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y hasta 12 horas semanales, sin que se requiera autorización expresa del Ministerio de Trabajo según lo dispuesto en el parágrafo del artículo 12 de la 2466 de 2025.

ARTICULO 23. Tasas y liquidación de recargos. El trabajo nocturno por el sólo hecho de ser nocturno se remunerará con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

1. El trabajo extra diurno se remunerará con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
2. El trabajo extra nocturno se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumulado con algún otro.
4. SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS S.A.S podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1.965

ARTICULO 24. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno se efectuará junto con el salario del periodo siguiente.

ARTICULO 25. SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS S.A.S, sólo reconocerá el trabajo suplementario o de horas extras, cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores, de acuerdo con lo establecido en este reglamento.

Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre las partes a (10) horas diarias, no podrá en el mismo día laborarse horas extras.

CAPÍTULO VI DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO Y TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO

ARTICULO 26. Serán de descanso obligatorio remunerado los domingos y los días que según la Ley son de fiesta de carácter civil o religioso. El descanso en los domingos y demás días expresados en este artículo tienen una duración de veinticuatro (24) horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

PARAGRAFO: Los trabajadores tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso; primero de enero, seis de enero, diecinueve de marzo, primero de mayo, veintinueve de junio, veinte de julio, siete de agosto, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, ocho de diciembre y veinticinco de diciembre, además de los días jueves y viernes Santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi, Sagrado Corazón de Jesús y nuestra Señora del Rosario de Chiquinquirá.

Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi, Sagrado Corazón de Jesús y nuestra Señora del Rosario de Chiquinquirá. Cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan domingo, el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes.

ARTICULO 27. SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS S.A.S sólo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no faltan al trabajo, o que si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición de la empresa. Se entiende por justa causa el accidente, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito. No tiene derecho a la remuneración de descanso dominical el trabajador que debe recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo o que no haya trabajado algún día de la semana por haber sido sancionado legalmente, encontrarse en licencia no remunerada o por cualquier otra circunstancia que a juicio de la empresa, no se considere como justa causa para la no asistencia al trabajo. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días festivos no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador. En todo sueldo, sea quincenal, semanal o mensual se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio remunerarlo.

ARTÍCULO 28. La remuneración correspondiente al descanso obligatorio remunerado en los días de fiesta distintos del domingo se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al trabajo.

ARTICULO 29. El trabajo dominical y festivo se remunerará así:

1. De conformidad con el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025, se establece lo siguiente:

El trabajo realizado en día de descanso obligatorio, incluyendo domingos y festivos, se remunerará con un recargo sobre el salario ordinario proporcional a las horas laboradas.

La tarifa del recargo se aplicará de manera gradual así:

Desde el 1º de julio de 2025, el recargo será del 80% sobre el salario ordinario.
Desde el 1º de julio de 2026, el recargo se incrementará al 90% sobre el salario ordinario.
Desde el 1º de julio de 2027, el recargo alcanzará el 100% sobre el salario ordinario.

2. Si el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

ARTICULO 30. El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección en la forma prevista en el artículo anterior, sin perjuicio de lo que corresponda por su día de descanso.

ARTICULO 31. El trabajador que labore habitualmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista para el trabajo en días de descanso.

ARTICULO 32. El descanso semanal compensatorio puede darse en otro día laborable de la semana siguiente.

ARTICULO 33. En los casos de las labores que no puedan ser suspendidas cuando el personal no puede tomar el descanso en el curso de una o más semanas, se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores, o se paga la correspondiente remuneración en dinero, a opción del trabajador.

ARTICULO 34. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento o pacto, convención colectiva o fallo arbitral.

Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo compensatorio o de horas extras.

CAPÍTULO VII VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 35. Los trabajadores que hubieran prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

ARTICULO 36. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos, de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Sin embargo, las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

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

Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a los posteriores, de acuerdo con lo prescrito en este artículo.

ARTICULO 37. La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.)

ARTICULO 38. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188 C.S.T.). En caso de incapacidad del trabajador se suspende las vacaciones durante el periodo de la incapacidad, debiendo reponerse el descanso remunerado en igual número de días en la fecha en que las partes lo convengan

ARTICULO 39. SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS S.A.S llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1967, artículo 5).

ARTICULO 40. SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS S.A.S y el trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. (Ley 1429 de 2010 - Art 20).

Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de sus vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá proporcionalmente cualquiera sea el tiempo laborado. (Artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

ARTICULO 41. Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengado el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia sólo 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 devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan, pero no entrará en dicho promedio el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario y de horas extras.

ARTICULO 42. El trabajador de manejo que hiciere uso de sus vacaciones puede dejar un reemplazo bajo su responsabilidad solidaria y previa aquiescencia de la dirección de la empresa. Si esta no aceptare el candidato ubicado por el trabajador y llamare a otra persona a reemplazarlo, cesa por este hecho la responsabilidad del trabajador que se ausente en vacaciones.

ARTICULO 43. SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS S.A.S puede determinar para todos o parte de sus trabajadores una época fija para las vacaciones simultáneas o colectivas, y si así lo hiciere, lo que en tal época no llevaran un año cumplido de servicios se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonará a las que se causan al cumplir cada año de servicio.

PARAGRAFO: Si se dan vacaciones antes de que haya nacido la obligación de concederlas, no puede exigirse al trabajador que complete el año de servicio que la causa, ni que reintegre el valor recibido si se retira antes; del propio modo no puede el trabajador pretender que se le otorgue un nuevo periodo de descanso y que a partir de su disfrute comienza a contarse el tiempo que da derecho a un nuevo periodo vacacional.

CAPÍTULO VIII PERMISOS

ARTICULO 44. PERMISOS OBLIGATORIOS:

- 1) SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS S.A.S Concederá al trabajador o trabajadora que presente solicitud escrita y justificada, las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:
 - a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997.
 - b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
 - c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador.

Estas situaciones pueden comprometer la vigencia de derechos fundamentales de los afectados, o irrogarles un grave dolor moral, y los obligan a atender prioritariamente la situación o la emergencia personal o familiar, por lo cual no están en condiciones de continuar la relación laboral prestando su servicio personal. Dicha licencia no será descontada del salario, ni tampoco se exigirá la reposición del tiempo ausente, (Sentencia C-930/09). La duración de la licencia debe ser convenida entre el empleador y el trabajador en cada evento, según lo estipulado en el reglamento y las políticas de la empresa.

- d) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023. En este caso el Empleado deberá presentar la constancia o el comprobante respectivo y hacerle colocar al mismo la hora de ingreso a la cita y la hora en que ella termina.
- e) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.

- f) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
- g) LEY LUTO (Ley 1280 de 01-05-09): Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de cónyuge, compañera(o) permanente, o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral.

PRIMER Y SEGUNDO GRADO DE CONSANGUINIDAD:

*Padres *Hijos *Hermanos *Abuelos *Nietos

PRIMER GRADO DE AFINIDAD:

*Conyugue *Padres del cónyuge *Hijos extramatrimoniales del cónyuge.

CIVIL:

*Padres adoptivos *Hijos adoptivos

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

CALAMIDAD DOMESTICA: No son tomados como calamidad domestica los permisos solicitados por los empleados para citas médicas, odontológicas, exámenes médicos, programados con anticipación y asistencia a eventos de familiares y allegados que puedan ser encargados a otras personas como asistentes o representantes. El tiempo empleado en estos eventos puede descontarse al trabajador o ser compensado con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria a opción de la Empresa.

- h) Para asistencia al entierro de compañeros de trabajo, siempre que no se perjudique la Empresa.
- 2) **SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS S.A.S** podrá conceder además permisos especiales o licencias en otros casos, siempre que los considere necesarios y compatibles con la marcha de las labores, con los efectos previstos en el ordinal 4o del artículo 51 y en el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo.
- 3) En todos los casos, y exceptuada solamente la calamidad doméstica, los trabajadores están obligados a solicitar el permiso o licencia con la debida y prudente anticipación y por escrito, indicando los motivos que los justifiquen y acompañado las pruebas del caso, sin que ningún trabajador pueda entrar a disfrutar del permiso sin antes haber obtenido expresamente la autorización escrita correspondiente.
- 4) En caso de calamidad doméstica debidamente comprobada, el trabajador debe dar aviso a **SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS S.A.S** antes, después o al tiempo de ocurrir los hechos, según lo permitan las circunstancias, acompañando las pruebas que acrediten los hechos.
- 5) En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso se dará con anticipación, y la Empresa lo concederá a un número total de trabajadores que no perjudique con su ausencia la marcha o funcionamiento de la sección respectiva.
- 6) En ninguno de los casos, los trabajadores podrán emplear en los permisos concedidos más tiempo que el estrictamente necesario para el acto o diligencia para el cual el permiso hubiere sido concedido, sin exceder del tiempo convenido. De lo contrario, la Empresa dejará de pagar el tiempo tomado en exceso y podrá imponer las sanciones del caso por ausencia injustificada.
- 7) En caso de tener que concurrir a citas médicas de la E.P.S. respectiva, el trabajador deberá presentar previamente a la Empresa la "tarjeta de comprobación" en que figure tal cita, así como también presentar, después de esta, una constancia del médico o enfermera autorizados, sobre la hora de terminación de la misma.

ARTICULO 45. Salvo cuando se trate de concurrencia al servicio médico correspondiente o de una licencia facultativa remunerada, el tiempo empleado por el trabajador en los permisos y licencias indicados podrá descontarse en los siguientes períodos de pago o compensarse en un tiempo igual de trabajo efectivo, en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la Empresa. (Artículo 57 numeral 6, Código Sustantivo del Trabajo).

Reportar inmediatamente las incapacidades con el fin de que estas puedan ser tramitadas oportunamente y evitar así contratiempos. Al regreso de la incapacidad presentar el documento original al área de nómina o jefe directo.

LEY MARIA: La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 18 semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo a la ley. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad.

Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera.

El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

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

LICENCIA DE MATERNIDAD: Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por esta semana previa, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el postparto inmediato. Así mismo, la futura madre por recomendación médica podrá trasladar una semana adicional de licencia previa al parto, en este caso gozará de dieciséis (16) semanas posparto y dos (2) semanas preparto.

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

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

LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA: Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en el Artículo 236 del CST. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia. Las primeras 12 semanas serán exclusivas de la madre, por lo que no podrán transferirse al Padre.

DESCANSO REMUNERADO DURANTE LA LACTANCIA: El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad; y una vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad del menor; siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materna continua. (Art 238 C.S.T.).

ARTICULO 46. PERMISOS Y LICENCIAS NO REMUNERADAS: Los permisos y licencias no establecidos en el artículo 42 de este reglamento como obligatorios, podrán ser descontados por la empresa del salario del trabajador o compensados en tiempo fuera del horario laboral, tal decisión se tomará para cada evento específico, atendiendo criterios

ciertos sobre la necesidad del permiso y el control de ausentismo del empleado que lo solicita. Sin embargo todo permiso no obligatorio que supera las 4 horas laborales se descontará o compensará en tiempo por fuera de la jornada laboral.

CAPÍTULO IX

SALARIO MINIMO LEGAL O CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTICULO 47. Formas y libertad de estipulación:

1. **SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS** y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado
 2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación excepto las vacaciones.
- En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.
3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, I.C.B.F y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un setenta por ciento (70%).
 4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

ARTICULO 48. SALARIO EN ESPECIE:

1. Constituye salario en especie toda aquella parte de remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de la ley 50 de 1990.
2. El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario.
3. No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

ARTICULO 49. SALARIO UNIFORME: Cuando se trate de labores en equipo que impliquen la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, la Empresa podrá estipular con los respectivos trabajadores, salarios uniformes para el trabajo ordinario y nocturno, siempre que estos salarios comparados con actividades idénticas o similares, compensen los recargos legales.

ARTICULO 50. JORNAL Y SUELDO: Se denomina jornal al salario estipulado por días y, sueldo el que se estipula por períodos mayores.

ARTICULO 51. LUGAR DE PAGO: Salvo estipulación en contrario por escrito, el pago de los salarios se hará donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo o inmediatamente después de terminar la jornada respectiva.

ARTICULO 52. A QUIEN SE HACE EL PAGO: Salvo casos en que se convengan pagos parciales en especie, el salario se pagará en dinero al trabajador directamente, o a la persona que él autorice por escrito.

ARTICULO 53. DÍAS DE PAGO: El trabajo de los empleados será remunerado de la siguiente forma:

PERIODOS DE PAGO: Quincenalmente, los días 05 y 20 de cada mes, por medio de transferencia electrónica, previo acuerdo con el Trabajador.

El pago del trabajo suplementario o de Horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado a más tardar con el salario del período siguiente. Todos estos pagos se deben hacer en las oficinas de la Empresa.

ARTICULO 54. DESCUENTOS PROHIBIDOS:

1. El Empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, elementos o pérdidas de trabajo.
2. Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley.
3. **MANOS ACTIVAS** quedará obligados a efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus trabajadores que se ajusten a la ley. (Ley 1429 de 2010 Artículo 18).

ARTICULO 55. TRAMITE DE PRÉSTAMOS:

1. **SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS** y su trabajador podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, señalando la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda.
2. Cuando pese a existir el acuerdo, el empleador modifique las condiciones pactadas, el trabajador podrá acudir ante el inspector de trabajo a efecto de que exija su cumplimiento, so pena de la imposición de sanciones. (Ley 1429 de 2010 Artículo 19).

PARAGRAFO: **SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS** fijará una política para la realización de préstamos a sus empleados en el que considerará parámetros como antigüedad, nivel salarial, destino del crédito, garantías, entre otros, con base en tales parámetros y la disponibilidad de recursos la compañía aprobará o rechazará las solicitudes que le presenten sus empleados.

CAPÍTULO X

SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ARTICULO 56. Es obligación de **SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS** velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al Sistema de Seguridad y Salud del Trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 57. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la Entidad Promotora de Salud en donde se hayan inscrito. Para tal efecto se dará cumplimiento a las normas reglamentarias de la afiliación a la Seguridad Social en Salud. En el caso de accidentes de trabajo o enfermedades laborales los servicios serán prestados por la EPS a través de la IPS asignada, con cargo a la correspondiente A.R.L en caso de no afiliación estarán a cargo de la empresa, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 58. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a la empresa, su coordinador de Talento Humano o a quien haga sus veces y acudir al médico de la EPS a la cual se encuentra afiliado, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si este no diera aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTICULO 59. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que receta el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos, curativos o de rehabilitación que para todos o alguno de ellos ordena la empresa en determinados casos.

ARTICULO 60. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de los elementos de trabajo en especial para evitar los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales.

PARAGRAFO: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Seguridad y Salud del Trabajo de la Empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan a la Empresa para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio de Trabajo, respetando el derecho de defensa.

ARTICULO 61. En caso de accidente de trabajo el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL.

ARTICULO 62. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente a la empresa, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 63. SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS deberá llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberá, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento de Higiene y Seguridad Industrial que se expida.

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

ARTICULO 64. REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD: En todo caso en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Empresa como los trabajadores se someterán a las normas del reglamento especial de higiene y seguridad industrial de acuerdo con lo establecido en los artículos 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del trabajo.

De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994; Ley 776 de 2002 y Ley 1562 de 2012, legislación vigente sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales, pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentarias del Decreto antes mencionado. También se sujetará a las Leyes 776 de 2002 y 1562 de 2012.

ARTICULO 65. Para la debida reglamentación de las visitas a la correspondiente Entidad Promotora de Salud y del manejo de las incapacidades, se establece:

- 1) Como justificación para faltar al trabajo se acepta la constancia de incapacidad dada por la EPS y la ARL, según sea el caso. No se aceptará, por tanto como excusa, la simple manifestación del trabajador de que su ausencia se debió al hecho de haber concurrido al servicio médico, como tampoco la certificación que al respecto expidan médicos particulares.
- 2) Cuando la EPS o la ARL dé al trabajador una incapacidad, éste debe avisar en el menor tiempo posible a la empresa que ha sido incapacitado y el tiempo de la incapacidad que se le ha dado, todo sin perjuicio de la presentación oportuna de la constancia de que trata el literal anterior.
- 3) Cuando el trabajador esté en tratamientos, las fechas de las citas serán anotadas por la EPS, o por el médico correspondiente en la tarjeta respectiva y esta debe ser presentada, en cuanto las circunstancias lo permitan, con dos (2) días de anticipación al jefe respectivo para que éste conceda el permiso a que haya lugar y, en caso necesario, proceda a reemplazar al trabajador.
- 4) El trabajador debe portar o mantener a su inmediata disposición la tarjeta de la correspondiente EPS y su documento de identificación.
- 5) En todo caso y aún en el que no fuere incapacitado, el trabajador que concurra a la EPS, está obligado además, a comprobar el tiempo empleado en la consulta. En cuanto a reconocimiento del auxilio por incapacidad, solo será tenida en cuenta la incapacidad otorgada válidamente por el Sistema General de Seguridad Social.

ARTICULO 66. El trabajador que se encuentre afectado por una enfermedad que no tenga el carácter de laboral, pero que pueda constituir peligro para la sanidad del personal, por ser contagiosa, será aislado provisionalmente, hasta cuando el médico certifique que puede reanudar tareas, aunque la enfermedad no lo inhabilite para el trabajo.

CAPÍTULO XI PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD

ARTICULO 67. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo.
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Empresa.
5. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. Recibir y aceptar las ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Empresa en general.
8. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de los elementos de trabajo y evitar los accidentes de trabajo.

9. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
10. Dar estricto cumplimiento al presente reglamento, a las prescripciones especiales de los contratos individuales de trabajo y los reglamentos especiales, que tenga establecidos o establezca SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS.
11. Ser verídico en todo caso.
12. Denunciar ante SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS la sustracción de herramientas o cualquier implemento de trabajo, que haga cualquier persona, o el uso de elementos o vehículo para fines distintos de los señalados por la empresa.
13. Conservar y restituir es buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
14. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
15. Presentarse al trabajo en forma oportuna, con su uniforme completo y dotación.
16. Presentarse diariamente con la jornada de trabajo completa, desde la hora de ingreso hasta la hora de salida, salvo los casos de permisos regulados en este reglamento y concebidos por la Empresa según el procedimiento indicado.
17. Abstenerse de ingerir licor y cualquier tipo de alucinógenos en el lugar de trabajo.

**CAPÍTULO XII
ORDEN JERÁRQUICO**

ARTICULO 68. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Empresa, es el siguiente:

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO GERENTE TALENTO HUMANO	DEPARTAMENTO TÉCNICO GERENTE TALENTO HUMANO SUPERVISOR
--	--

PARAGRAFO: La facultad de imponer sanciones en SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS la tiene el Gerente y el Director de Talento Humano; facultad que podrán delegar en la persona que designen.

**CAPITULO XIII
LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS**

ARTICULO 69. PROHIBICIONES. Queda prohibido emplear a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen en el empleo de la cerusa, el sulfato de plomo o cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres, sin distinción de edad, no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni, en general, trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

DEL MENOR TRABAJADOR

SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS se somete a lo dispuesto por la Ley 1098 del 8 de noviembre de 2006 (Código de la infancia y la adolescencia) y todas las demás normas que lo modifiquen, reformen o adicionen:

ARTICULO 70. La edad mínima de admisión al trabajo es los quince (15) años. Para trabajar, los adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años requieren de la respectiva autorización expedida por el Inspector de Trabajo o, en su defecto, por el Ente Territorial Local.

PARAGRAFO. Excepcionalmente, los niños y niñas menores de quince (15) años podrán recibir autorización de la Inspección de Trabajo, o en su defecto del Ente Territorial Local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá el número de horas máximas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso el permiso excederá las catorce (14) horas semanales.

ARTICULO 71. La duración máxima de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de quince y menores de diecisiete años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana y hasta las seis de la tarde.
2. Los adolescentes mayores de diecisiete años, solo podrán trabajar en jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana y hasta las ocho de la noche.

ARTICULO 72. El menor trabajador tendrá derecho al salario, prestaciones sociales y demás garantías que la ley concede a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años.

ARTICULO 73. Los adolescentes autorizados para trabajar tienen derecho a la formación y especialización que los habilite para ejercer libremente una ocupación, arte, oficio o profesión y a recibirla durante el ejercicio de su actividad laboral.

ARTICULO 74. Ninguna persona menor de 18 años podrá ser empleada o realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil. El Ministerio de Trabajo en colaboración con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, establecerán la clasificación de dichas actividades de acuerdo al nivel de peligro y nocividad que impliquen para los adolescentes autorizados para trabajar y la publicarán cada dos años periódicamente en distintos medios de comunicación. Para la confección o modificación de estas listas, el Ministerio consultará y tendrá en cuenta a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como a las instituciones y asociaciones civiles interesadas, teniendo en cuenta las recomendaciones de los instrumentos e instancias internacionales especializadas.

PARÁGRAFO: Los trabajadores menores de dieciocho años y mayores de quince que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado, reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo o que obtengan el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, podrán ser empleados en aquellas operaciones, o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo, puedan ser desempeñados sin grave riesgo, para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

ARTICULO 75. En ningún caso la seguridad social y las demás garantías otorgadas a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años, podrán ser disminuidas cuando se trate de trabajadores menores de edad.

ARTICULO 76. Cuando por omisión de SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS, el trabajador menor de dieciocho (18) años de edad no se encuentre afiliado a la respectiva Empresa de seguridad social y el menor sufre accidente de trabajo, enfermedad laboral, enfermedad general o se encontrase en período de maternidad, tendrá derecho, desde el momento de su vinculación con el Empleador a las prestaciones económicas y de salud que consagran los reglamentos en favor de los beneficiarios y de los derecho-habientes.

ARTICULO 77. En los lugares del territorio nacional donde las Empresas de la seguridad social no hayan extendido sus servicios, los Empleadores están obligados a otorgar las prestaciones consagradas en el Código Sustantivo del trabajo en favor de los menores. Esta obligación dejará de estar a cargo de SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS cuando las contingencias sean asumidas por las respectivas E.P.S., A.R.L. y A.F.P.

ARTICULO 78. Además de las prohibiciones contenidas en el artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo y de las establecidas en el presente reglamento no se podrá despedir a trabajadoras menores de edad cuando se encuentren en estado de embarazo o durante la lactancia, sin autorización de los funcionarios encargados de la vigilancia y control del trabajo de menores. El despido que se produjere sin esta autorización no produce efecto alguno.

Sin perjuicio de los derechos consagrados en el Capítulo V del Título VIII del Código Sustantivo del Trabajo, la jornada de la adolescente mayor de quince (15) y menor de dieciocho (18) años, no podrá exceder de cuatro horas diarias a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, sin disminución de su salario y prestaciones sociales.

Igualmente se prohíbe a los empleadores de trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad, trasladarlos del lugar de su domicilio, sin el consentimiento de sus padres o guardadores o, en su defecto, del Defensor de Familia, salvo temporalmente y sólo cuando se trate de participar en programas de capacitación.

ARTICULO 79. Las normas laborales sustantivas y de procedimiento que rigen las relaciones laborales para adultos, se aplicarán al trabajo del menor en cuanto no sean contrarias a las señaladas en la Ley 1098 del 8 de noviembre de 2006 (Código de la infancia y la adolescencia).

ARTICULO 80. SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS se somete a lo estipulado por la Ley 1098 del 8 de noviembre de 2006 (Código de la infancia y la adolescencia) y todas las demás normas que lo modifiquen, reformen o adicionen.

CAPÍTULO XIV OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 81. Son obligaciones especiales de la Empresa:

- 1) Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario los instrumentos adecuados y elementos de trabajo necesarios para la realización de las labores.
- 2) Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que garantice razonablemente la seguridad y la salud.
- 3) Prestar de inmediato los primeros auxilios en casos de accidentes o enfermedad. Para este efecto SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
- 4) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- 5) Guardar absoluto respecto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
- 6) Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el Capítulo VIII de este Reglamento.
- 7) Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
- 8) Pagar al trabajador los gastos razonables de la venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
- 9) Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respecto a las leyes.
- 10) SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS suministrará cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, una dotación completa que se ajuste a la talla del trabajador, que devenguen hasta dos (2) veces el salario mínimo vigente y que hayan cumplido más de tres (3) meses de servicio.
- 11) Conceder a los trabajadores que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
- 12) Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto.
- 13) Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
- 14) Realizar ajustes razonables para eliminar barreras y garantizar que las personas con discapacidad accedan, mantengan y desarrollen su trabajo en igualdad de condiciones.
- 15) Implementar acciones para eliminar barreras de acceso laboral y promover la inclusión sin discriminación de poblaciones vulnerables.
- 16) Dar preferencia en la reubicación, sin afectar condiciones, a víctimas de violencia de pareja o intrafamiliar, garantizando su vida e integridad.
- 17) Contratar o mantener contratados la cantidad de personas con discapacidad que fije la Ley 2466 de 2025 y otras normas concordantes.
- 18) Reportar los contratos con personas con discapacidad en los 15 días siguientes a su firma, en la web del Ministerio del Trabajo, y llevar registro de dichos contratos, manteniendo la reserva de la información.

ARTICULO 82. Son obligaciones especiales del trabajador:

- 1). No comunicar a terceros, salvo autorización expresa de las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- 2). Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan facilitado para la realización de las tareas.
- 3). Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
- 4). Comunicar oportunamente a SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS las observaciones que estime conducentes a evitar daños y perjuicios.
- 6). Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS.
- 7). Observar las medidas preventivas higiénicas previstas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.

- 8). Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales, así como las normas mínimas de aseo personal y del sitio de trabajo y del equipo asignado.
- 9). Registrar en SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra. En caso de envío de cualquier comunicación que se dirija al trabajador a la última dirección que tenga registrada en la Empresa, se entenderá que este queda válidamente notificado.
- 10). Certificar en SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS, inmediatamente se produzcan cambios de estado civil, fallecimiento de hijos o padres, nacimiento de hijos, estudios realizados, títulos obtenidos, con el fin de que la Empresa pueda actualizar sus registros para los efectos en que tales hechos incidan.
- 11). Observar estrictamente lo establecido por SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS para solicitud de permisos y para avisos y comprobación de enfermedad, ausencias y novedades semejantes.
- 12). Portar el carné que otorga SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS y presentar en todas las ocasiones en que así lo exija la Empresa por razones de cualquier control.
- 13). Someterse a los controles y medidas indicados por SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS, para evitar sustracciones de objetos y otras irregularidades en materia de seguridad a nivel institucional.
- 14). Asistir con puntualidad y provecho a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento o perfeccionamiento organizados e indicados por SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS, dentro o fuera de su recinto, a los que se invita o se le indica participar, siempre que sea dentro de la jornada laboral.
- 15). Concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos de trabajo, organizadas y convocadas por SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS o sus representantes, siempre que sea dentro de la jornada laboral.
- 16). Para aquellos trabajadores a quienes SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS suministre dotación, es obligatorio su uso diario, y su conservación en buenas condiciones.
- 17). Aceptar los traslados y cambio de oficio u horario siempre y cuando éstos no desmejoren las condiciones laborales y SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS manifieste para ellos razones válidas.
- 18). Estar debidamente dispuesto en su lugar de trabajo a la hora exacta en que empieza su turno y permanecer en él hasta la terminación de su jornada.
- 19). Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa, amable y diligente.
- 20). Ser cuidadoso en el manejo de los elementos y demás enseres de SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS.
- 21). Mantener el uniforme de forma adecuada y en buenas condiciones de higiene.
- 22). Informar en forma oportuna de errores cometidos en su favor o en su contra en la liquidación de nómina y demás pagos laborales.
- 23). Cumplir los horarios de tiempo suplementario o de horas extras, cuando ellas correspondan a acuerdos entre trabajadores y la Empresa.
- 24). Comunicar a SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS sobre cualquier conducta de la que tenga conocimiento, ejercida por directivos, coordinadores o compañeros de trabajo, que pueda implicar maltrato físico o moral o persecución laboral contra sí mismo o contra otros compañeros, coordinadores o directivos.
- 25). Velar por la seguridad del personal a su cargo, haciendo cumplir las normas e instrucciones preestablecidas, procurando que todos los trabajadores utilicen y hagan uso adecuado de los elementos suministrados por la Empresa.
- 26). Informar por medio verbal, escrito, Whatsapp o correo y en forma oportuna, a SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS, sobre las faltas cometidas por cualquier trabajador a su cargo, con el fin de que posteriormente a la aplicación del procedimiento establecido en la Ley y/o normas del presente Reglamento de Trabajo, se impongan las sanciones a que hubiere lugar de acuerdo con la gravedad de la falta y una vez surtido el debido proceso.
- 27) Guardar la absoluta reserva, custodia y confidencialidad sobre la información y documentación que conozca o llegare a conocer perteneciente o referente al empresa y/o a sus clientes, en especial la que llegare a conocer en relación con las funciones y actividades encomendadas, obligándose además a no revelar, compartir, difundir, divulgar, publicar, distribuir, comentar, analizar, evaluar, copiar o realizar un uso diferente del previsto en el contrato de trabajo y frente a las personas que exclusivamente le sea autorizado; tampoco podrá utilizar dicha información para el ejercicio de sus actividades personales, ni la duplicará o compartirá con terceras personas, salvo autorización previa y escrita por parte del empleador. En este orden de ideas, el trabajador se compromete a aplicar todas las medidas de seguridad necesarias para evitar la divulgación, fuga o uso no autorizado de la información recibida, y acepta que protegerá la información que llegare a conocer con el máximo grado de cuidado y diligencia, so pena de incurrir en una justa causa de terminación del contrato de trabajo; sin que dicha sanción impida a la empresa la posibilidad de emprender en contra del trabajador las acciones legales ya sea desde el punto de vista laboral, civil, comercial y/o penal, buscando entre otras el resarcimiento de los perjuicios causados.

Para efectos del cumplimiento de esta obligación especial, se entenderá por información confidencial, toda la información técnica, comercial, estadística, financiera, referente a conocimientos, investigaciones, métodos, diseños, arquitecturas, estrategias y procesos relacionados con las operaciones de negocios, contratos, acuerdos, convenios y alianzas presentes y futuras que el empleador suscriba o llegare a suscribir con terceros o con sus clientes, y en general cualquier información relacionada con el *know how* y *good will* o con el objeto y la actividad de la empresa. Así mismo tiene el carácter de confidencial, la información que gire en torno a desarrollos de obras literarias, artísticas y científicas, bases de datos, software, signos distintivos, nuevas creaciones y/o modelos de utilidad, entre otros, en los cuales el trabajador llegare a tener participación o simple tuviere conocimiento.

PARÁGRAFO. La violación por parte el trabajador de las obligaciones especiales enunciadas se considera FALTA GRAVE, que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte de SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS.

CAPÍTULO XV PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 83. Se prohíbe a SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de lo siguiente:
 - a). Respecto de salarios pueden hacer deducciones, retenciones, o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b). Las Cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del 50% cincuenta por ciento de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
2. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
3. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
4. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

5. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
6. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
7. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe de otras Empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
8. Cerrar intempestivamente SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso del tiempo que dure cerrada la Empresa. Así mismo cuando se compruebe que SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59 C.S.T.).
10. Despedir a la trabajadora por motivo de embarazo o lactancia. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo o dentro de las 18 semanas posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTICULO 84. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer o usar para fines personales los elementos de trabajo sin el permiso escrito correspondiente dentro y fuera de la Empresa.
2. Usar los elementos de trabajo suministrados por la SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS en objetos distintos del trabajo contratado.
3. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS, excepto los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
6. Usar los elementos suministradas por SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60 C.S.T.).
7. Utilizar las carteleras u otros medios de comunicación de SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS para cualquier fin, sin autorización o remover de allí información o material, dañarlo, alterarlo o destruirlo.
8. Realizar ventas de cualquier tipo de artículos dentro de SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS. Al igual que vender loterías, chance, rifas u otros semejantes en el lugar de trabajo, así como patrocinar natilleras o similares.
9. Reñir, pelear o instigar peleas en el lugar de trabajo con cualquier persona y faltar al respeto a sus compañeros o superiores jerárquicos o al público, que por razón del cargo desempeñado deba atender y tomar parte en juegos de manos, chanzas que afecten el trabajo.
10. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace, ponga en peligro o perjudique los elementos de SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS.
11. Todo acto u omisión que perjudique, obstruya o dilate el normal funcionamiento de cualquiera de las actividades de SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS.
12. Dormir en el sitio y en horas de trabajo.
13. Retirarse del sitio de trabajo antes de que se presente el trabajador que debe recibir el turno, sin dar aviso al superior.
14. Cambiar el turno o el horario de trabajo sin autorización de SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS.
15. Incitar a los trabajadores para que desconozcan las órdenes impartidas por sus superiores.
16. Suspender labores para conversar o tratar asuntos ajenos al trabajo.
17. Demorar la presentación de las cuentas y los respectivos reembolsos de las sumas que haya recibido para gastos.
18. Recibir o aceptar propinas, regalos y toda clase de obsequios o presentes durante sus labores o con motivo o por causa de éstas.
19. Hurtar, destruir o atentar en cualquier forma contra los bienes de la Empresa.
20. Permitir que durante la prestación del servicio, violen órdenes o normas reglamentarias o tolerar tales infracciones y no informarlas oportunamente a SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS o a sus representantes.
21. Negarse a la revisión al ingreso y a la salida de SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS.
22. Dejar abierta puertas, ventanas y llaves de agua que causen perjuicio a SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS así como dejar encendidas lámparas y luces.
23. Negarse, sin justa causa, a prestar el servicio en los lugares que SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS le asigne.
24. Revelar o suministrar, sin autorización de SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS, a terceros cualquier información o dato obtenido por razón o con motivo del ejercicio de sus funciones.
25. Está prohibido a los trabajadores de SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS dejar las oficinas solas, salvo autorización de su jefe inmediato.
26. Engañar a SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS para obtener préstamos de cualquier índole, o hacer mal uso de ellos.
27. Atemorizar, coaccionar, o intimidar a algún compañero de trabajo dentro de SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS o fuera de ella o faltarle al respeto con hechos o palabras insultantes.
28. Negarse a compensar con trabajo el tiempo que haya disfrutado en permisos o licencias personales, cuando SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS requiera que la compensación sea en tiempo igual de trabajo efectivo.

29. Permitir o autorizar el ingreso de personal no autorizado a las instalaciones de SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS.
30. Violar las normas de Higiene y Seguridad Industrial.
31. Hacer uso indebido de licencias o permisos concedidos por SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS.
32. Negarse a trabajar con los métodos y sistemas de SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS.
33. Ocultar faltas que atenten contra SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS, cometidas por compañeros de trabajo o guardar silencio ante actitudes sospechosas que observe ya sea de compañeros de trabajo o extraños.
34. Pronunciar expresiones vulgares o deshonestas en el lugar de trabajo o irrespetar en cualquier forma a sus superiores, compañeros de trabajo o clientes de SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS.
35. Crear o alterar documentos para su beneficio personal.
36. Dedicarse a escuchar radio o ver televisión en horas y sitios de trabajo sin autorización de su jefe inmediato.
37. Mantener en su poder cualquier clase de sustancia prohibida por la Ley.
38. Mantener en su poder o instalar en los computadores de SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS o en uno de su propiedad que se encuentre dentro de las instalaciones de la Empresa, cualquier software que no cuente con la debida licencia otorgada por el fabricante en los términos de la ley.
39. Brindar mala atención a los usuarios: no contestar las llamadas, colgarlas durante su desarrollo, ser descortés, grosero, déspota, vulgar o faltar a la confianza y/o negarle deliberadamente un servicio.
40. Las demás contempladas en los reglamentos, políticas generales y estatutos de SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS.

PARÁGRAFO. La violación por parte el trabajador de las prohibiciones especiales enunciadas se considera FALTA GRAVE, que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte de la Empresa.

CAPÍTULO XVI ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 85. SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo.

De conformidad con el Fallo C-934 del 9 de septiembre de 2004, de la Corte Constitucional, a los trabajadores se les dio participación del Capítulo relacionado con la Escala de Faltas y Sanciones.

ARTICULO 86. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias así:

FALTAS	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
1. Retardo injustificado a la hora de entrada al trabajo.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 7 días	La sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo.
2. Suspender o cambiar de turno sin autorización. ART.60 – NUM. 5.	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 7 días	La sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo.
3. No atender oportuna, cortes y eficientemente al usuario, tratarlo mal o en forma descuidada.	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 7 días	La sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo.
4. La no utilización correcta de los implementos de seguridad industrial proporcionados por la empresa.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 7 días.	La sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo.
5. Incumplir sin justa causa las órdenes de su superior siempre que éstas no lesionen su dignidad.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.	La sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo.
6. Fumar dentro de las instalaciones de la empresa, instalaciones de clientes y otros lugares que tengan relación directa con SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS.	Llamada De Atención escrita	Suspensión hasta por 7 días	La sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo.
7. Hacer trabajos distintos a su oficio dentro del turno en SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS, sin la debida autorización.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.	La sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo.
8. Omitir o consignar datos inexactos en los informes, cuadros, relaciones, balances, asientos que se presenten o requieran los superiores a fin de obtener decisiones o aprobaciones que se hagan en consideración a dicha inexactitud	Suspensión hasta por 7 días	La sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo.	
9. Contribuir a hacer peligroso el lugar de trabajo por no cumplir con normas de Seguridad Industrial.	Suspensión hasta por 7 días	La sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo.	
10. Ocuparse de cosas distintas, interrumpir el trabajo a otros.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 7 días	La sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo.
11. Reincidir en errores en la elaboración de facturas, recibos o pagos, hasta por la tercera vez en un periodo máximo de seis meses, aun en el caso de no haber causado perjuicio económico a SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 7 días.	La sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo.
12. Hacer afirmaciones falsas o maliciosas, rumores o chismes sobre SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS, sus trabajadores, sus productos o servicios.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 7 días.	La sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo.
13. Violar las normas de higiene y seguridad industrial.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días	La sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo.

14. Entrar a sitios prohibidos por la empresa sin autorización.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 7 días.	La sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo.
15. Realizar labores elevado a una altura superior a 2.00 metros sobre el nivel del suelo. Esta actividad solo la podrán realizar empleados que contractualmente hayan sido vinculados para tal fin, cumpliendo todas las reglamentaciones legales, técnicas, de infraestructura y de seguridad por parte del operario, el cliente y la Empresa.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días	La sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo.
16. Dormirse en horas laborales.	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 7 días	La sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo.
17. Ocultar faltas cometidas contra SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS por algún trabajador.	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 7 días	La sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo.
18. No informar oportunamente sobre posibles errores en la liquidación de pagos asignados, afectando las finanzas la compañía y configurándose un posible acto de mala fe.	Llamado de Atención.	Suspensión hasta por 7 días, y devolver el dinero o se descontará en la próxima quincena, completamente.	La sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo.
19. Manejar los descuentos especiales sin previa autorización.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 7 días	La sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo.
20. No utilizar el uniforme en forma indicada, ordenada y limpia.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 7 días.	La sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo.
21. Abusar de la confianza de los clientes, solicitando prestamos de dinero de forma irregular, dejando en entredicho el buen nombre de la compañía	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días	La sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo.
22. No utilizar el teléfono de acuerdo a la labor desempeñada.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 7 días.	La sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo.
23. No presentar las incapacidades para trabajar así sea de un (1) día dentro de la misma quincena respectiva (1 – 15 y del 16 al 30) de ocurridas estas. Las incapacidades deben ser emitidas por el Sistema General de Seguridad Social para ser admitidas.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.	La sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo.
24. Utilizar la red de internet dispuesta para SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS tanto en lo relativo a la red como al envío o recepción de mensajes para fines distintos a los propios del desempeño en su cargo o darle cualquier uso inmoral.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 7 días.	La sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo.
25. Violar el compromiso de exclusividad de servicios que se hubieren pactado en el contrato individual de trabajo, prestando servicios profesionales a terceros o a clientes de la empresa o desviar la clientela de SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS hacia competidores de esta.	Suspensión hasta por 7 días.	La sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo.	
26. El incumplimiento a los memorandos, circulares y directrices de carácter informativo.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.	La sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo.
27 Utilización de los recaudos de cartera para sufragar cualquier tipo de gasto.	Suspensión hasta por 7 días.	La sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo.	
28. El consumo de líquidos, y alimentos en el puesto de trabajo.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 7 días.	La sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo.
29. Realizar cualquier clase o tipo de reuniones en las instalaciones de SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS sin la debida autorización, así sea en horas diferentes de trabajo.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 7 días.	La sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo.
30. No dar aviso oportuno a SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS en los casos de faltas al trabajo.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 7 días.	La sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo.
31. Ingresar equipos de cómputo a SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS sin autorización de la Gerencia.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 7 días.	La sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo.
32. Incumplir las políticas definidas por SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS en el manual de políticas y procedimientos.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 7 días.	La sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo.
33. Incumplir con el perfil de cargos y funciones.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.	La sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo.
34. No dar respuesta en la fecha estipulada para ellos a los reportes, informes o requerimientos de cualquier índole solicitados por un superior.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.	La sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo.
35. Utilizar más tiempo del establecido para Desayunar, Almorzar y tomar el algo o la merienda.	Suspensión hasta por 3 días	. Suspensión hasta por 7 días.	La sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo.
36. No presentarse a la empresa cuando sea requerido para dar trámite a un proceso disciplinario, recibir notificaciones de carácter personal o atender la petición de un cliente.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días.	La sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo.

PARÁGRAFO 1: El trabajador sancionado perderá los días suspendidos más el día dominical.

PARÁGRAFO 2: CADUCIDAD DE LAS FALTAS: Si transcurrido dos (2) años después de haber incurrido el trabajador en una falta, no se hubiere vuelto a presentar reincidencia en esa misma falta, se entenderá caducado o perdonada y no se volverá a tener en cuenta para el cálculo de las faltas previstas en el presente artículo.

ARTICULO 87. SOLICITUD Y PROCEDIMIENTOS: Para proceder a la imposición de las sanciones previstas, debe aplicarse lo estipulado en el artículo 115 del CST. El superior jerárquico inmediato del trabajador enviará a la persona facultada según el artículo del presente reglamento comunicación escrita en la que indicará los hechos o actos que motivan la falta. Recibida la comunicación, se citará al trabajador requerido para que, en fecha y hora determinadas, se presente y sea oído en Audiencia de Descargos.

ETAPAS OBLIGATORIAS DEL PROCESO

Para que una sanción disciplinaria o despido por justa causa derivado de un proceso disciplinario sea válido, el empleador debe seguir los siguientes pasos:

En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: Dignidad, presunción de inocencia, indubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in idem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:

- a) Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
- b) La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.
- c) El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
- d) La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.
- e) El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión.
- f) De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.
- g) La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

PARAGRAFO 1: El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso. (Parágrafo 3 de Artículo 115 CST, modificado por el artículo 7 de la ley 2466 de 2025.

PARAGRAFO 2: Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

ARTICULO 88. NOTIFICACIONES: Escuchado el trabajador en descargos se decidirá, de conformidad con las normas del reglamento, la imposición de la sanción pertinente si a ello hubiere, notificándole al trabajador los efectos de la misma.

CAPITULO XVII RECLAMACIONES

ARTICULO 89. ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE: Los empleados vinculados a SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS deberán presentar sus reclamos, quejas, recurso de reposición y/o de apelación ante el Director de Talento Humano, y si no fuere atendido por éste, o no se conformare con su decisión, podrá insistir y recurrir ante el GERENTE. Los recursos serán resueltos dentro de un tiempo razonable, de acuerdo con su naturaleza y circunstancias y con criterios de legalidad, justicia y equidad.

CAPÍTULO XVIII JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 90. Son justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS:

- a. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
- b. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores contra la Empresa, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
- c. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera de servicio contra SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS, de los miembros de su familia, o de sus representantes, socios y trabajadores en general.
- d. Todo daño material grave causado intencionalmente a los instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
- e. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en la oficina, establecimiento o lugar del trabajo, en el desempeño de sus labores.
- f. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos y en especial el presente reglamento de trabajo.
- g. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para la extinción del contrato.
- h. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la Empresa.
- i. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio por labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento de SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS.

Para dar aplicación al presente numeral, SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS se ceñirá al siguiente procedimiento:

*Se requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no menor de ocho (8) días.

*Si hechos anteriores requerimientos SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.

*Si SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.

- j. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
- k. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina de SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS.
- l. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
- m. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

n. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime a SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

o. Cuando se le compruebe al trabajador que ha causado acoso laboral en cualquiera de las modalidades presentadas en el artículo del presente reglamento.

En los casos de los ítems (i) al (o) de este artículo, para terminación del contrato la Empresa deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

PARAGRAFO 1: Al momento de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte de SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS, éste debe indicar la causal o motivo de ésta determinación, Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

En armonía con el Ítem (f) del presente artículo, se consideran como graves y justas causas de terminación del contrato de trabajo, además de las previstas en el Código Sustantivo del Trabajo, las siguientes:

1. La violación por parte de los trabajadores de las obligaciones y prohibiciones establecidas en el presente Reglamento, por calificarse expresamente como Falta Grave y que no tengan sanción disciplinaria en primera instancia, o que teniéndola ya se hubieren agotado las sanciones respectivas.
2. Contribuir a hacer peligroso el sitio de trabajo.
3. Todo descuido en el trabajo que afecte o pueda afectar la seguridad de las personas, o los elementos de trabajo
4. Toda violación de las reglamentaciones prescritas o que se prescriben por SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS para uso de carteleras, útiles o elementos de trabajo y de las reglamentaciones para la protección y seguridad de elementos o instalaciones deportivas o similares.
5. Negarse a laborar en el turno que le asigne SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS.
6. Hacer uso indebido de los permisos concebidos por SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS.
7. No trabajar de acuerdo con los métodos y sistemas implantados por SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS.
8. Prueba de falsedad o engaño por parte del trabajador en el trámite de permisos solicitados.
9. Dejar perder los objetos que se le han confiado a su cuidado.
10. Cambiar de turno de trabajo sin autorización de SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS, o reemplazar a otro trabajador en sus labores, sin previa autorización.
11. Recibir o aceptar propinas, regalos y toda clase de obsequios o presentes durante el ejercicio de sus labores o con motivo o por causa de éstas.
12. Hurtar, destruir o atentar en cualquier forma contra los bienes de SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS o de la entidad en la cual está prestando sus servicios.
13. Entrar a trabajar en estado de alicoramiento o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes. Ser sorprendido en uno de estos estados en los lugares de trabajo o ingiriendo licor.
14. Los retardos, los retiros antes de la hora de salida o las faltas al trabajo cuando causan perjuicio grave a SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS o cuando, sin causarlo constituyen tercera falta, aunque las faltas anteriores hubieren sido sancionadas en la forma prevista en este reglamento.
15. Abandonar, sin autorización de sus superiores el sitio de trabajo que se le haya asignado o retirarse de él sin haber sido debidamente reemplazado.
16. Permitir que otro trabajador o un extraño use su carné de identificación, o usar el ajeno, o hacerle enmiendas.
17. Negarse, sin razones válidas, a prestar el servicio en el lugar y sitio que SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS indique.
18. Negarse sin justa causa, a cumplir órdenes del superior, siempre que ellas no lesionen su dignidad.
19. Suscitar, dirigir o colaborar en disturbios que perjudiquen el funcionamiento de SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS.
20. Atemorizar, coaccionar o intimidar a los compañeros de trabajo, dentro de las dependencias de SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS, o faltarles al respeto con hechos o palabras insultantes.
21. Distribuir material escrito o impreso de cualquier clase dentro de las dependencias de SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS, sin autorización.
22. Exhibir o entregar documentos o facturas, libros, elementos, etc. de SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS sin autorización.
23. Falsificar o adulterar documentos de SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS para que sean utilizados contra ésta.
24. Rendir informaciones falsas acerca de hechos o situaciones ocurridas en su presencia o abstenerse de informar hechos graves ocurridos en su presencia o que conozca con motivo de las labores que desempeña.
25. Exhibirse con el uniforme de SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS en sitios de cantina o similares.
26. La malversación de fondos de SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS o de trabajadores o entidades conformadas por los trabajadores.
27. Utilizar vocabulario soez o agredirse, injuriar, reñir, o discutir gravemente dentro de las instalaciones de SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS, con los empleados o con el público en general.
28. No someterse a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos a algunos de los trabajadores ordene SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS, en determinados casos.
29. Negarse a cumplir con los requisitos exigidos por la E.P.S. para su afiliación o negarse a cumplir los que exija la misma entidad para su permanencia como afiliada.
30. Usar, duplicar o retirar de SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS, software sin la respectiva licencia de uso, contrato de compra, permiso escrito de uso del proveedor o distribuidor autorizado en cualquiera de las computadoras que la empresa pone a disposición de los trabajadores como elementos de trabajo.
31. Utilizar las cuentas de e-mail o de la navegación de Internet dispuestas por la Empresa con fines distintos a la labor para la cual fue contratado el trabajador, y en general cualquier uso ilegal o inadecuado de la red de informática prevista para el cumplimiento de sus funciones.

32. Faltar al respeto a su superior o compañeros de trabajo, física o verbalmente.

PARAGRAFO 2: Al momento de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte de la Empresa, ésta debe indicar la causal o motivo de ésta determinación. Posteriormente no pueden válidamente causales o motivos distintos.

PARAGRAFO 3: La terminación unilateral del contrato con justa causa, no se configura como proceso disciplinario, por lo tanto, no es necesario agotar el procedimiento del artículo 115 del CST., ni agotar el debido proceso establecido en la sentencia C 593 DE 2014. Sin embargo, la Sentencia SU 449 de 2020 establece que el empleador debe garantizar mínimas garantías constitucionales, tales como: (i) comunicar de manera clara y específica los motivos del despido, sin posibilidad de alegar hechos distintos posteriormente; (ii) brindar al trabajador la oportunidad real de ser escuchado; (iii) adoptar la decisión con inmediatez; (iv) fundamentar el despido en una causal legal efectivamente configurada, de forma objetiva y proporcional; y (v) actuar con respeto, buena fe y garantizando la dignidad del trabajador, incluyendo el preaviso cuando sea legalmente exigible.

ARTICULO 91. Son justas causas para dar por terminado el contrato por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte de SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia o amenazas graves inferidas por SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS contra el trabajador o los miembros de su familia dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes de las Instalaciones con el consentimiento o tolerancia de éste.
3. Cualquier acto de SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS o de sus representantes que induzcan al trabajador o cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte de SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia de SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató.
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben a SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
9. Ser víctima de cualquiera de las modalidades de acoso laboral establecidas en el artículo 89 del presente reglamento.

PARAGRAFO: Cuando el trabajador da por terminado el contrato de trabajo con justa causa, debe manifestar a SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS la causal o motivo de su determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

CAPITULO XIX

MEDIDAS PARA LA ELIMINACION DE LA VIOLENCIA, EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL MUNDO DEL TRABAJO

ARTICULO 92. Entiéndase incorporada al R.I.T. de SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS toda la normatividad dispuesta en la ley 1010 de 2006, la ley 1257 de 2008, la ley 2365 de 2024 y demás normas que la adicionen, modifiquen o reglamenten, en consecuencia toda conducta repetida e intencional tendiente a generar cualquier tipo de acoso en los términos de la ley, será investigada y sancionada de conformidad con las normas vigentes sobre la materia.

ARTÍCULO 93. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO: Para efectos de la ley 1010 de 2006, la ley 1257 de 2008 y la ley 2365 de 2024 Se entenderá que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. Persecución laboral. Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. Discriminación laboral. Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. Entorpecimiento laboral. Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. Inequidad laboral. Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. Desprotección laboral. Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

PARÁGRAFO: Las anteriores conductas se atenuarán o agravarán de acuerdo con lo establecido en la Ley 1010 de 2006, en sus artículos 3 y 4 respectivamente.

ARTÍCULO 94. SUJETOS ACTIVOS O AUTORES DEL ACOSO LABORAL.

1. La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando.
2. La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado.

ARTÍCULO 95. SUJETOS PASIVOS O VÍCTIMAS DEL ACOSO LABORAL.

1. Los trabajadores o empleados.
2. Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.

ARTÍCULO 96. SUJETOS PARTICIPES DEL ACOSO LABORAL.

1. La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral.
2. La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los inspectores de trabajo en los términos de la presente ley.

ARTÍCULO 97. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
2. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
7. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
9. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la Empresa.
10. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la Empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
11. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
12. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
13. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
14. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

PARÁGRAFO 1. En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el presente Reglamento.

PARÁGRAFO 2. Excepcionalmente un solo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

PARÁGRAFO 3. Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

ARTÍCULO 98. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
2. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial.
3. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
4. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la Empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la Empresa.
5. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo.
6. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
7. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo código.
8. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

PARÁGRAFO. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

ARTÍCULO 99. FINALIDAD DE LOS MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la Empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 100. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Empresa ha previsto a través del Coordinador de Talento Humano, se hagan efectivos los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

2. Agregar como parte del procedimiento de inducción al personal que ingresa a la Empresa los mecanismos de prevención y solución de conductas que constituyen acoso laboral.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2, artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, y disponer las medidas que estimaré pertinente.
5. Desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores de la empresa y respaldar la dignidad e integridad de los mismos.
6. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTICULO 101: ACOSO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL. De conformidad a las disposiciones de la ley 2365 de 2024, LA EMPRESA se compromete a tener cero tolerancias con los actos que puedan enmarcarse dentro del acoso sexual en el ámbito laboral. Para ello, adoptará las siguientes medidas:

1. Crear una política interna de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral, que será de obligatorio cumplimiento para los trabajadores y trabajadoras. Esta política se dará a conocer a todos los Empleados.
2. Definir rutas de acción y metodología de intervención (para víctima y para el presunto responsable). En el evento en el que un colaborador o colaboradora considere ser víctima de acoso sexual en el ámbito laboral, podrá reportar por conducto del correo talentohumano@manosactivas.com o por cualquier otro medio que garantice la comunicación con el área de gestión humana o legal de la compañía. Ambas áreas gestionarán de manera prioritaria la atención y trámite que la queja requiera; y pondrán en marcha el procedimiento establecido, garantizando la confidencialidad, trato justo, presunción de inocencia y protección a la víctima.
3. En caso de que la víctima así lo considere, o a oficio dependiendo de la gravedad de los hechos denunciados, la empresa procederá a realizar la respectiva denuncia ante la autoridad competente.
4. La empresa, con su compromiso de tolerancia cero, fija como falta grave cualquier conducta que pueda enmarcarse dentro de la definición de acoso sexual en el ámbito laboral; y, por lo tanto, será justa causa para terminar el contrato de trabajo.
5. Realizará la publicación semestralmente por medio de los canales institucionales el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas,

La empresa reconoce y adoptará medidas conducentes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral, lo cual puede implicar la reubicación de la presunta víctima o victimario, la suspensión del contrato del victimario y la concesión del fuero especial para él o la denunciante por seis meses; sin perjuicio de proporcionar el acompañamiento social y psicológico que se requiera.

PARAGRAFO: En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre el acoso sexual en el ámbito laboral, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso sexual en el ámbito laboral; y su tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de: 1. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente y libre de violencia sexual.
4. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieran afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y 3. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso sexual en el ámbito laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
5. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior

ARTÍCULO 102. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. De conformidad con la Resolución 00000652 y 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo, la Empresa tendrá un Comité de Convivencia Laboral, integrado por cuatro (4) miembros, dos (2) representante del empleador y dos (2) representantes de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Los integrantes del Comité deben contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

El Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse con trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.

El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección. El período de los miembros del Comité de

Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

ARTÍCULO 103. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: El Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones:

1. Elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente y secretaria (o), quienes tendrán las funciones señaladas en los artículos 7 y 8 respectivamente de la Resolución 00000652 del 30 de abril de 2012 del Ministerio del Trabajo.
2. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
3. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la empresa.
4. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

5. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá informar a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo de la Dirección Territorial donde ocurrieron los hechos o demandar ante el juez competente. Igualmente, si el Comité considera necesario adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias al Coordinador de Talento Humano o quien haga sus veces, para que adelante el procedimiento disciplinario establecido en el presente reglamento.
8. Presentar a la alta dirección de la empresa las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia al Coordinador de Talento Humano o quien haga sus veces.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la empresa.
11. Reunirse ordinariamente cada tres meses, se sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención.

ARTÍCULO 104. PROCEDIMIENTO INTERNO DEL COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL PARA PREVENIR Y CORREGIR LAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYAN ACOSO LABORAL.

Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se busca desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para el mismo, así:

El Comité de Convivencia Laboral, recibirá y dará trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

Características del Procedimiento:

1. Interno: Se realiza al interior de la Empresa, para tratar de lograr el acercamiento de las partes involucradas en la presunta conducta de acoso laboral.
2. Confidencial: Será de carácter reservado la información, pruebas, sujetos activos y pasivos involucrados y en general todo el manejo que se le dé a la investigación de las conductas, que puedan constituir acoso laboral.
3. Debido proceso: Durante la investigación, la(s) persona(s) involucradas tendrá(n) todas las garantías de derecho a la defensa y contradicción.
4. Conciliatorio: Se busca la solución de las controversias creadas con las presuntas conductas de acoso laboral que se investiga, para que las partes inmersas en el conflicto se acerquen de manera voluntaria, utilizando la intervención de unos terceros con autoridad, para lograr un acuerdo directo.
5. Efectivo: Busca corregir y controlar hacia el futuro las conductas de acoso laboral, que dieron lugar al procedimiento interno.
6. Competencia: El Comité de Convivencia Laboral, en la sede principal de la Empresa y en cualquiera de las sucursales o agencias, será quien adelante la investigación correspondiente de las conductas que puedan llegar a tipificar acoso laboral.

Inicio del Procedimiento: El Comité de Convivencia Laboral realizará una averiguación inicial de lo sucedido, evaluará las posibles situaciones de acoso laboral y procederá a citar a las partes involucradas para que en el día, hora y lugar señalados en la comunicación, de manera individual se presenten en Audiencia con el fin de exponer los hechos que dieron lugar a la queja.

La asistencia a dicha Audiencia será de carácter obligatorio para las partes, salvo motivos de caso fortuito o fuerza mayor que la impidan, en cuyo caso la parte que no pueda asistir deberá justificar dentro los dos (2) días hábiles siguientes el motivo de su inasistencia, siendo de recibo o de aceptarse la justificación, se procederá a fijar fecha para una nueva y última audiencia.

Metodología del Procedimiento:

1. Iniciación del proceso de acercamiento:

En audiencia previamente señalada, el Presidente del Comité de Convivencia Laboral, dará lectura a la queja presentada en la que se describen situaciones que puedan constituir acoso laboral, y pondrá de presente las pruebas que la soporta.

A continuación otorgará la palabra a la presunta víctima de acoso laboral para que si lo considera necesario amplíe y/o aclare los hechos que motivan la queja; posteriormente dará el uso de la palabra al presunto sujeto activo de la conducta de acoso laboral, quien si lo considera necesario se manifestará sobre los mismos hechos, pudiendo solicitar las pruebas que estime conveniente.

En el caso de existir o de haber prueba testimonial por recibir, el Comité de Convivencia Laboral, de ser posible evacuará esta prueba en la misma Audiencia, en caso contrario fijará continuación de la audiencia, con el fin de citar a los testigos a que rindan su declaración y poder así proseguir con el trámite.

El Comité de Convivencia Laboral invitará a las partes a restablecer la comunicación que se haya visto afectada por la supuesta conducta de acoso laboral y les indicará cuales son los objetivos del procedimiento que se adelanta para subsanar aquella.

A continuación otorgará el uso de la palabra a cada una de las partes, con el fin de que presenten ideas y alternativas que permitan solucionar o corregir las presuntas conductas de acoso laboral.

2. Descripción de la estructura del conflicto: Una vez escuchadas las partes, el Comité de Convivencia Laboral, hará una descripción general del conflicto, de su historia y contexto, posteriormente procederá a delimitar los hechos que dieron origen al mismo, los valores e intereses enfrentados y los problemas reales y no reales, concretará las necesidades de las partes y verificará bajo que normas o leyes se puede regular el mismo.

3. La obtención del acuerdo: El Comité de Convivencia Laboral, requerirá nuevamente a las partes para que manifiesten si es su deseo, llegar a una fórmula de solución del conflicto y prevención de nuevas conductas de acoso laboral, en caso afirmativo, las partes expresarán la fórmula que consideren justa y equitativa para solucionarlo.

Posteriormente, el Comité de Convivencia Laboral, manifestará a las partes cual considera la fórmula más conveniente, teniendo en cuenta sus intereses y propuestas, con el fin de llegar a un Acuerdo de Convivencia que tendrá carácter vinculante y obligatorio para las mismas; de estar de acuerdo las partes en la fórmula propuesta, se procederá a la redacción del acuerdo el cual será suscrito por ellas y por los miembros del Comité de Convivencia Laboral, en caso contrario se dejará también constancia por escrito.

PARÁGRAFO 1. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas en el Acuerdo de Convivencia o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá informar a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente. Igualmente, si el Comité considera necesario adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias al Gerente o a la Administradora en caso de ausencia del primero, para que adelante el procedimiento disciplinario establecido en el presente reglamento.

PARÁGRAFO 2. Cuando cualesquiera de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, sea sujeto por activa, por pasiva o participe de las conductas de acoso laboral, su suplente entrará a reemplazarlo.

ARTÍCULO 105. SANCIONES PARA LAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYAN ACOSO LABORAL. El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

1. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador.
2. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
3. Con la obligación de pagar a las empresas prestadoras de salud y las aseguradoras de riesgos laborales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades laborales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado.
4. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.
5. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

PARÁGRAFO. Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos, adoptar las medidas sancionatorias que prevé este artículo, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares.

ARTÍCULO 106. GARANTÍAS CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS. A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en este Capítulo, carecerán de todo efecto cuando se profieran, dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa o judicial competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.
2. Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.

Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente ley.

PARÁGRAFO. La garantía de que trata el numeral uno no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio del Trabajo conforme a las leyes, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.

ARTÍCULO 107. TEMERIDAD DE LA QUEJA DE ACOSO LABORAL. Cuando a juicio del juez laboral competente, la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la formuló una sanción de multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales, (los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue, durante los seis (6) meses siguientes a su imposición). (El texto señalado entre paréntesis fue declarado inexecutable por la Corte Constitucional, Sentencia C- 738 de 2006).

CAPÍTULO XX PUBLICACIONES

ARTICULO 108. (ARTÍCULO 17 DE LA LEY 1429 DEL 29 DE DICIEMBRE DE 2010) Objeciones al Reglamento Interno. SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS debe publicarlo en cartelera el lugar de trabajo y en la misma fecha informará a los trabajadores mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación.

Una vez cumplida la obligación anterior, SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS debe publicar el reglamento del trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

CAPÍTULO XXI VIGENCIA

ARTICULO 109. El presente Reglamento entrará a regir 8 días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento.

CAPÍTULO XXII DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 110. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, queda sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS.

CAPÍTULO XXIII CLÁUSULAS INEFICACES

ARTICULO 111. No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales constituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

PARAGRAFO: En SERVICIOS INTEGRALES MANOS ACTIVAS S.A.S, no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

FECHA: 11/06/2026
DIRECCIÓN: CALLE 47D 81 A 23, Medellín – Antioquia.



**SERGIO ALONSO JIMÉNEZ MORENO
REPRESENTANTE LEGAL**