

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO I

GENERALIDADES

ARTICULO 1º. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa **RECURSIVOS SERVIAYUDA S.A.S.** Con domicilio en la Carrera 47A # 91-24 Barrio La Castellana, Bogotá D.C., identificada con NIT 800.194.059-8 y cuya actividad económica principal es la prestación de servicios temporales conforme a la Ley 50 de 1990 y a sus disposiciones quedan sometidas tanto **RECURSIVOS SERVIAYUDA S.A.S.**, como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

Sus trabajadores son de dos categorías: trabajadores de planta y trabajadores en misión.

Es empresa de servicios temporales aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de estas el carácter de empleador (art. 71, Ley 50/90).

Los trabajadores de planta son los que desarrollan su actividad en las dependencias propias de la empresa de servicios temporales (art. 74, Ley 50/90).

Los trabajadores en misión son aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por éstos (art. 74 Ley 50/90).

Los usuarios de **RECURSIVOS SERVIAYUDA S.A.S.**, solo podrán contratar con esta en los siguientes casos (art.77, Ley 50/90)

1. Cuando se trate de labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6º del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Cuando se requiere remplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.
3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, la venta de productos o mercancías, los periodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más.

Si cumplido el plazo de seis (6) meses más la prórroga a que se refiere el presente artículo (numeral 3) la necesidad originaria del servicio específico objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria, ésta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente empresa de servicios temporales, para la prestación de dicho servicio. (Decreto 0024 de 1998 y 503 de 1998)

RECURSIVOS SERVIAYUDA S.A.S., no podrá prestar sus servicios a usuarias con las cuales tenga vinculación

económica en los términos de que trata el Capítulo XI del Libro Segundo de Código de Comercio (art. 180, Ley 50/90).

Los contratos celebrados entre la empresa de servicios temporales y los usuarios deberán cumplir con el (art. 81, Ley 50/90):

1. Constar por escrito.
2. hacer constar que la empresa **RECURSIVOS SERVIAYUDA S.A.S.**, se sujetará a lo dispuesto por la Ley para efectos del pago de salarios, prestaciones sociales, horas extras, recargos diurnos y nocturnos, dominicales y festivos.

3. Especificar la compañía aseguradora, el número de póliza vigencia y monto con la cual se garantiza el cumplimiento de las obligaciones laborales de **RECURSIVOS SERVIAYUDA S.A.S.**, con los trabajadores en misión.
4. Determinar la forma de atención de las obligaciones que en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo se tiene para con los trabajadores en misión, cuando se trate de las circunstancias establecidas en el Artículo 78 de la Ley 50 de 1990.

RECURSIVOS SERVIAYUDA S.A.S., no podrá prestar sus servicios a usuarios cuyos trabajadores se encuentren en huelga (art. 89, Ley 50/90).

CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISION

ARTICULO 2º Quien aspire a desempeñar un cargo en **RECURSIVOS SERVIAYUDA S.A.S.**, debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso
- b) Autorización escrita del Inspector de trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- c) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.

NOTA: RECURSIVOS SERVIAYUDA S.A.S., podrá establecer en el Reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al

aspirante. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: Así, es prohibida la exigencia de la inclusión de formatos o cartas de solicitud de empleo "datos acerca del estado civil de las personas número de hijos que tengan, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan..." (art. primero, Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravedad para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo

(art.43 C.N.; Art. primero y segundo convenio No. 111 de la OIT y la Ley 1257 de 2008), el examen de VIH o SIDA (Ley 972 de 2005 y Ley 1581 de 2012), ni la libreta militar (artículo 42 de la Ley 1861 de 2017). Las exigencias de admisión deberán respetar el derecho a la igualdad y a la no discriminación (artículos 13, 18, 19 y 38 de la Constitución Política; Ley 1482 de 2011; y Ley 2466 de 2025).

Así mismo el trabajador en misión se obliga a cumplir y respetar los reglamentos internos de trabajo de las empresas usuarias mientras dure la labor contratada.

CONTRATO DE APRENDIZAJE. NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE

ARTICULO 3. Naturaleza y características del contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial **ARTÍCULO 3.** Naturaleza y características del contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, regido por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que RECURSIVOS SERVIAYUDA S.A.S., como empresa patrocinadora, proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión, lo que le implica desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo,

comercial o financiero propio del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual. El apoyo de sostenimiento, la afiliación a la seguridad social integral y a riesgos laborales y las demás condiciones del contrato se rigen por el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025.

ARTICULO 4. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de quince (15) años que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, conforme al artículo 35 de la Ley 1098 de 2006 y al artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025.

ARTICULO 5. El contrato de aprendizaje debe constar por escrito y debe contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Nombre de la empresa o empleador
2. Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz.
3. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
4. Obligaciones y derechos del empleador y del aprendiz, conforme al artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025.
5. El apoyo del sostenimiento mensual.
6. Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato
6. Firmas de los contratantes y/o de sus representantes

ARTICULO 6. CUOTAS DE APRENDICES EN LAS EMPRESAS: La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, del domicilio principal de la empresa, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por

fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Las empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores tendrán un aprendiz.

La cuota señalada por el SENA deberá notificarse previamente al representante legal de la respectiva empresa, quien contará con el término de 5 días hábiles para objetarla, en caso de no ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada demandados por la misma. Contra el acto administrativo que fije la cuota procederán los recursos de ley. (Artículo 33 Ley 789 del 2002).

Los empleadores de todas las actividades, con capital de cien mil (100. 000.00) o superior o que ocupen un número de trabajadores permanentes no inferior a veinte (20), deberán contratar como aprendices, para los oficios que requiere formación profesional metódica y completa, un número de trabajadores que en ningún caso podrá ser superior al 5% del total de ocupados. El Servicio Nacional de Aprendizaje de acuerdo con las disponibilidades de formación profesional existentes en el país y teniendo en cuenta las necesidades de mano de obra calificada, regularan las cuotas para cada empresa (Artículo 1 Decreto 2338 de 1960).

La cuota que está obligada a contratar la empresa se disminuirá en un 50% si hizo contratados con personas con discapacidad comprobada no inferior al 25% (Parágrafo único Art. 31 Ley 361 de 1997)

ARTICULO 7. Durante toda la vigencia del contrato de aprendizaje, el aprendiz recibirá de RECURSIVOS SERVIAYUDA S.A.S. un apoyo de sostenimiento mensual conforme al artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025. Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente. Durante la fase práctica, o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral.

Además de las obligaciones que se establecen en el Código Sustantivo del Trabajo para todo empleado, el aprendiz tiene las siguientes:

- Concurrir asiduamente tanto a los cursos como a su trabajo con diligencia y aplicación, sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes de la empresa.
- Procurar el mayor rendimiento en sus estudios
- Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba información profesional metódica completa del arte y oficio, materia del contrato.
- Pagar al aprendiz el salario pactado según la escala establecida en el respectivo contrato.
- Cumplido satisfactoriamente el término del contrato de aprendizaje, preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que se presenten relativas a la profesión u oficio que hubiere aprendido.

ARTICULO 8. Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos laborales por la ARL que cubre la empresa. En materia de Salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad Social en Salud, conforme al régimen de trabajadores dependientes, y pagado plenamente por la empresa patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional. (Artículo 30 Ley 789 del 2002).

ARTICULO 9. El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicualificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnólogos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

PARÁGRAFO TRANSITORIO: Los contratos de aprendizaje que se estén ejecutando a la promulgación de esta ley, continuarán rigiéndose por las normas vigentes a la celebración del contrato.

PARAGRAFO: Para definir la cuota de aprendices que trata el Decreto 3769 de Noviembre 12 de 2004, respecto de las Empresas de Servicios Temporales, se deberá tomar como base el número de trabajadores de planta de tales empresas (Artículo 4 Decreto 503 de 1998).

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 10°. RECURSIVOS SERVIAYUDA S.A.S., una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de **RECURSIVOS SERVIAYUDA S.A.S.,** las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

ARTICULO 11°. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, C.S.T.).

ARTICULO 12°. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos 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 (artículo séptimo Ley 50 de 1.990).

ARTICULO 13°. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C.S.T.).

CAPITULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 14°. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de **RECURSIVOS SERVIAYUDA S.A.S.** Estos trabajadores tienen derecho, además del

salario al descanso remunerado en dominicales y festivos (artículo 6°, C.S.T.).

CAPITULO IV HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 15° Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así:

Lunes a Vienes

- En la mañana: **8:00 a.m. a 12:00 p.m.**
Opción 1; hora de almuerzo: 12:00 p.m. a 1:00 p.m.
Opción 2; hora de almuerzo: 1:00pm a 2:00pm
- En la tarde: **2:00 p.m. a 4:45 p.m.**

Sábados:

- En la mañana: **8:30 AM A 11:30 A.M.**

PARAGRAFO 1.-LOS DIAS LABORABLES: LUNES, MARTES, MIÉRCOLES, JUEVES, VIERNES Y SABADO

PARAGRAFO 2. Horario de trabajo para los trabajadores en misión será el de las empresas en las cuales estén laborando.

PARAGRAFO 4: JORNADA LABORAL FLEXIBLE. (Art. 51 Ley 789/02) Modificó el inciso primero del literal C) incluyo el d) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

c) 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.

En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un (1) día de descanso remunerado

RECURSIVOS SERVIAYUDA S.A.S. y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo nueve (9) horas diarias, sin lugar a recargo por trabajo suplementario cuando el número de horas no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme al artículo 161 literal a) del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025.

El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo (artículo 20, literal C, Ley 50 de 1990)

PARÁGRAFO. La jornada máxima legal aplicable es de cuarenta y dos (42) horas semanales a partir del 15 de julio de 2026, conforme al artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 y al artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025. El horario del personal de planta se sujeta a ese máximo. La jornada de los trabajadores en misión la asigna operativamente la empresa usuaria dentro del mismo marco legal, conforme a los artículos 71, 74 y 75 de la Ley 50 de 1990, sin que ello altere la calidad de empleador de RECURSIVOS SERVIAYUDA S.A.S.

NOTA

1. Cuando la naturaleza de las labores realizadas por la empresa no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho horas o en más de cuarenta y dos (42) horas semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y dos (42) a la semana (art. 165, C.S. del C.S.T.)
2. También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en este artículo, en aquellas empresas

que desarrollen labores que, por razón de su misma naturaleza, necesitan ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos, las horas de trabajo no pueden exceder de 56 por semana (Artículo 166 de C.S.T.)

3. Para implementar los horarios especiales de trabajo señalados en los dos numerales anteriores, lo mismo que la jornada especial contemplada en el parágrafo cuarto de este artículo es absolutamente necesario la aprobación del Reglamento Interno de Trabajo.

CAPITULO V LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 16. Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 25 Ley 789/02 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo quedará así:

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

ARTICULO 17. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159, C.S.T.).

ARTICULO 18°. Ministerio del Trabajo El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, no requiere autorización previa del Ministerio del Trabajo. RECURSIVOS SERVIAYUDA S.A.S. llevará registro del trabajo suplementario y lo reconocerá conforme a la ley. En ningún caso las horas extras podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales (artículo 22 de la Ley 50 de 1990; artículo 159 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025).

ARTICULO 19°. Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1.990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1.990).

ARTICULO 20°. El pago de trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el período siguiente (art. 134, ord. 2 del C.S. del T.).

PARAGRAFO: RECURSIVOS SERVIAYUDA S.A.S., podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTICULO 21°. RECURSIVOS SERVIAYUDA S.A.S., no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 18 de este Reglamento.

PARAGRAFO: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas días, no se podrá en el mismo día laborar horas extras. (Art. 22 ley 50 de 1990).

Descanso en día sábado: pueden repartirse en cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO VI

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 22° Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

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

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

PARAGRAFO 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5°, Ley 50 de 1.990).

PARAGRAFO 2. LABORES AGROPECUARIAS. Los trabajadores de empresas agrícolas, forestales y ganaderas que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción, deben trabajar los domingos y días de fiesta remunerándose su trabajo en la forma prevista en el artículo 25 de la Ley 789 del 2002 y con derecho al descanso compensatorio (artículo 28, Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO 3. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Artículo 26 Ley 789/02 Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del ochenta por ciento (80%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, conforme a la gradualidad del artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025: ochenta por ciento (80%) hasta el 30 de junio de 2026, noventa por ciento (90%) hasta el 30 de junio de 2027 y cien por ciento (100%) a partir del 1 de julio de 2027.
2. Si el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 26 Ley 789 del 2002)

Parágrafo 3.1. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 de la Ley 789 del 2002 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1 de abril del año 2003.

AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185, C.S.T.).

ARTICULO 23. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 22 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

ARTICULO 24° Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, RECURSIVOS SERVIAYUDA S.A.S., suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C.S.T.).

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 25° Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones.

ARTICULO 26° La época de las vacaciones debe ser señalada por **RECURSIVOS SERVIAYUDA S.A.S.**, a más tardar dentro del año siguiente 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 27° Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

ARTICULO 28° Compensación en dinero de las vacaciones. Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones de acuerdo con el artículo 20 de la ley 1429 de 2010.

Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189, C.S.T.).

ARTICULO 29°

1. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.
- 2° Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.
- 3° La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos de los de la residencia de sus familiares. (Artículo 190, C.S.T.).

ARTICULO 30° Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTICULO 31° Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1.967, artículo 5°).

PARAGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo tercero, párrafo, Ley 50 de 1.990).

PERMISOS

ARTICULO 32° RECURSIVOS SERVIAYUDA S.A.S. concederá a sus trabajadores las licencias remuneradas necesarias en los casos previstos en el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del

Trabajo, modificado por el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025, en los siguientes términos:

- a) Para el ejercicio del sufragio. El trabajador tendrá derecho a media jornada de descanso compensatorio remunerado por el tiempo que utilice para cumplir su función como elector, que se disfrutará dentro del mes siguiente al día de la votación, de común acuerdo con el empleador, conforme al artículo 3 de la Ley 403 de 1997. El trabajador deberá aportar el certificado electoral.
- b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
- c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada. Se entiende por calamidad doméstica todo suceso personal o familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, así como el caso fortuito o la fuerza mayor, cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador. El aviso podrá ser anterior o posterior al hecho, según lo permitan las circunstancias, y el término del permiso se evaluará de manera razonable y proporcional a la calamidad.
- d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros de trabajo, avisando con la debida oportunidad y siempre que el número de quienes se ausenten no perjudique el funcionamiento de la empresa.
- e) Para asistir a citas médicas de urgencia o programadas con especialistas, informando al empleador con el respectivo soporte. Se incluyen los casos de diagnóstico y tratamiento de la endometriosis, conforme a la Ley 2338 de 2023.
- f) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales, presentando la citación de la autoridad competente con la mayor antelación posible según las circunstancias de la diligencia.

PARÁGRAFO 1. El tiempo empleado en el ejercicio del sufragio, el desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación, la grave calamidad doméstica, las comisiones sindicales, el entierro de compañeros y las licencias de ley no podrá descontarse del salario ni compensarse con tiempo de trabajo. Los demás permisos no consagrados en la ley serán potestativos de la empresa, así como su remuneración o compensación.

PARÁGRAFO 2. Dada la actividad de RECURSIVOS SERVIAYUDA S.A.S. como empresa de servicios temporales, para la coordinación operativa de los relevos derivados de los permisos y licencias el trabajador deberá informar al supervisor de turno o jefe inmediato, con el fin de que el área de operaciones gestione el reemplazo. Este conducto operativo no podrá obstaculizar ni dilatar el disfrute oportuno de las licencias legales.

LICENCIAS

ARTICULO 32A. RECURSIVOS SERVIAYUDA S.A.S. otorgará a sus trabajadores las siguientes licencias, conforme al Código Sustantivo del Trabajo y a las leyes especiales vigentes:

LICENCIA DE MATERNIDAD. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época del parto, remunerada con el salario que devengue al iniciar el descanso, conforme al artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 2 de la Ley 2114 de 2021. La trabajadora presentará certificado médico con el estado de embarazo, la fecha probable del parto y la fecha de inicio de la licencia, que debe comenzar entre una y dos semanas antes del parto. La licencia se amplía en dos (2) semanas en caso de parto múltiple y, en caso de hijos prematuros, en la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término. En caso de fallecimiento de la madre, el padre gozará del tiempo restante de la licencia.

LICENCIA DE PATERNIDAD. El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada, ampliables en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural, sin superar cinco (5) semanas, conforme al parágrafo 2 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2114 de 2021. El único soporte válido es el Registro Civil de Nacimiento, que deberá presentarse a la EPS dentro de los treinta (30) días siguientes al nacimiento.

LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA. Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, quien deberá tomar como mínimo las primeras doce (12)

semanas, que son intransferibles, conforme al parágrafo 4 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2114 de 2021, y a los requisitos allí previstos.

LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE DE TIEMPO PARCIAL. La madre o el padre podrán cambiar un período de su licencia de maternidad o paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo seleccionado, conforme al parágrafo 5 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2114 de 2021.

LICENCIA POR ABORTO O PARTO NO VIABLE. La trabajadora que sufra un aborto o parto prematuro no viable tiene derecho a una licencia de dos (2) a cuatro (4) semanas remuneradas, conforme al artículo 237 del Código Sustantivo del Trabajo.

LICENCIA POR LUTO. El trabajador tendrá licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, conforme a la Ley 1280 de 2009. El hecho se acreditará con documento de la autoridad competente dentro de los treinta (30) días siguientes.

LICENCIA PARA EL CUIDADO DE LA NIÑEZ. Se concederá una licencia remunerada de diez (10) días hábiles, una vez al año, al padre o madre cotizante que detente la custodia y el cuidado personal de un hijo menor de edad que padezca enfermedad terminal o cuadro clínico severo que requiera cuidado permanente, conforme al artículo 3 de la Ley 2174 de 2021, que adicionó el numeral 12 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo. El pago corresponde a la entidad del sistema de salud a la que esté afiliado el trabajador.

PARÁGRAFO 1. El tiempo de las licencias de maternidad, paternidad, parental compartida, parental flexible, luto y cuidado de la niñez no podrá descontarse del salario ni compensarse con tiempo de trabajo.

PARÁGRAFO 2. Las licencias deberán acreditarse con el soporte que corresponda. La omisión del soporte dará lugar a las medidas disciplinarias previstas en este Reglamento, sin perjuicio del no pago del tiempo no justificado.

PARÁGRAFO 3. Dada la condición de empresa de servicios temporales, para la coordinación operativa de los relevos

derivados de estas licencias el trabajador informará al supervisor de turno o jefe inmediato, sin que este conducto pueda obstaculizar ni dilatar el disfrute oportuno de las licencias legales.

CAPITULO VII

SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTICULO 33° Formas y libertad de estipulación

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13,14,16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a 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 PARAFISCALES, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el 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 (artículo 18, Ley 50 de 1.990).

ARTICULO 34° Se denomina jornal el salario estipulado por días y, sueldo, el estipulado con período mayores (artículo 133, C.S.T.).

ARTICULO 35° Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.).

PERIODOS DE PAGO: Quincenales para los trabajadores de planta y para los trabajadores en misión el pago será de acuerdo como lo efectúe la empresa donde labore el empleado siendo el máximo mensual.

ARTICULO 36° El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 134, C.S.T.).

ARTICULO 37° Los trabajadores en misión tendrán derecho a un salario ordinario equivalente al de los trabajadores de la empresa usuaria que desempeñen la misma actividad, aplicando para el efecto las escalas de antigüedad vigentes en **RECURSIVOS SERVIAYUDA S.A.S.**, Igualmente, tendrán derecho a gozar de los

beneficios que el usuario tenga establecido para sus trabajadores en el lugar de trabajo en materia de transporte, alimentación y recreación (art. 79, Ley 50/90).

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

ARTICULO 38° Es obligación del empleador 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, Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), conforme al Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 39° Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la Entidad Promotora de Salud (EPS) o la Administradora de Riesgos Laborales (ARL). A la cual estén afiliados. En caso de no afiliación estarán a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 40° Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, el cual hará lo necesario para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo 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.

Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo está en la obligación de dar inmediato aviso al empleador o su representante.

El empleador no es responsable de la agravación que se presente en las lesiones y perturbaciones, por no haber dado el trabajador este aviso o haberlo demorado sin justa causa. (Artículo 221, C. S.T.)

ARTÍCULO 41° Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan **RECURSIVOS SERVIAYUDA S.A.S.**, en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa. (Artículo 55 Decreto 1295 de 1994).

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 de los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como para los servidores públicos, previa autorización de Ministerio del Trabajo (Art. 47 Decreto 205 de 2003), respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 42° 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, informando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.L.

ARTICULO 43° En caso de accidente no mortal, aún el más leve incidente, el trabajador lo comunicará inmediatamente al

empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, prevean la asistencia médica y tratamiento según las disposiciones legales vigentes, indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 44° Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

ARTICULO 45° RECURSIVOS SERVIAYUDA S.A.S., no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o con culpa grave de la víctima. En este caso, solo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador, el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTICULO 46° De todo accidente se llevará registro en libro especial, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales si los hubiere, y un relato sucinto de lo que puedan declarar.

ARTICULO 47° En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto **RECURSIVOS SERVIAYUDA S.A.S.**, como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, que regulan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del Sistema General de riesgos laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

ARTICULO 48° RECURSIVOS SERVIAYUDA S.A.S., es responsable de la Seguridad y Salud en el Trabajo de los trabajadores en misión, en los términos de las que rigen la materia para los trabajadores permanentes.

Cuando el servicio se preste en oficios o actividades particularmente riesgosas, o los trabajadores requieran un adiestramiento particular en cuanto a la prevención del riesgo, o sea necesario el suministro de elementos de protección especial, en el contrato que se celebre entre **RECURSIVOS SERVIAYUDA S.A.S.**, y el usuario se determinara expresamente la forma como se atenderán estas obligaciones. No obstante, este acuerdo no libera a **RECURSIVOS SERVIAYUDA S.A.S.**, de la responsabilidad laboral frente al trabajador en misión (art. 78, Ley 50/90).

CAPITULO IX PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 49 Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.

g) Ser verídico en todo caso

h) 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.

i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo y

j) 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.

CAPITULO X ORDEN JERARQUICO

ARTICULO 50° El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Empresa **RECURSIVOS SERVIAYUDA S.A.S.** es el siguiente: GERENTE, GERENTE FINANCIERO, CONTADOR, DIRECTOR COMERCIAL, LIDER HSEQ, LIDER RECURSOS HUMANOS, INGENIERO DE SOPORTE, ASISTENTE ADMINISTRATIVO, PSICOLOGAS DE SELECCIÓN, ANALISTAS DE CONTRATACIÓN Y GESTION HUMANA, ANALISTA DE NOMINA, ANALISTA CONTABLE, SECRETARIA GENERAL Y ADMINISTRATIVA, ANALISTA DE RECURSOS HUMANOS, AUXILIAR TALENTO HUMANO, AUXILIAR CONTABLE, ANALISTA DE SERVICIO AL CLINTE, AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES Y MENSAJERO.

PARÁGRAFO: De los cargos mencionados tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de **RECURSIVOS SERVIAYUDA S.A.S.**, EL GERENTE, GERENTE FINANCIERO.

CAPITULO XI LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS

ARTICULO 51. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.)

ARTICULO 52- Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuestos a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojos y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.

8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.

9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.

10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.

11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.

12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.

13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y prensa pesada de metales.

14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.

15. Trabajos relacionados con cambios, de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.

16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.

17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.

18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.

19. Trabajos en fábricas en ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.

20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.

21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.

22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.

23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio del Trabajo.

PARAGRAFO. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), 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 del Trabajo (Art. 47 Decreto 205 de 2003), o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio del Trabajo, pueden 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. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En

especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuma bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (artículo 117 de la Ley 1098 de 2006 y Resolución 1796 de 2018 del Ministerio del Trabajo).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (artículo 117 de la Ley 1098 de 2006 y Resolución 1796 de 2018).

La edad mínima de admisión al trabajo es de quince (15) años. Los adolescentes entre los quince (15) y los diecisiete (17) años solo podrán trabajar con la autorización del Inspector de Trabajo o, en su defecto, del ente territorial local, y gozan de las protecciones laborales previstas en la Ley 1098 de 2006, conforme a su artículo 35.

CAPITULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 53° Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el

establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.

4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.

5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.

6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 32 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 venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.

Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le 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. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.

10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

11. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.

12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.

13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliar a la entidad del Sistema de Seguridad Social correspondiente a todos los trabajadores menores de edad que laboren a su servicio, lo mismo que suministrarles cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (artículo 57, C.S.T.).

15. Implementar los ajustes razonables que requieran las personas con discapacidad para el goce y ejercicio de sus derechos en igualdad de condiciones, conforme al

numeral 13 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo y a la Ley 1618 de 2013.

16. Atender con debida diligencia las órdenes de autoridad competente a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y otorgar, en la medida de sus posibilidades, el derecho preferente de reubicación a las trabajadoras víctimas de violencia, sin desmejorar sus condiciones, conforme a los numerales 15 y 16 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.

17. Respetar la reserva de la historia clínica ocupacional; el médico evaluador solo remitirá a la empresa el certificado de aptitud, sin el diagnóstico clínico, conforme a la Resolución 2346 de 2007.

18. Cuando RECURSIVOS SERVIAYUDA S.A.S. cuente con trabajadores de carácter permanente, vincular trabajadores con discapacidad en la proporción prevista en el numeral 17 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, calculada sobre el número de trabajadores permanentes (de planta) de la empresa.

ARTÍCULO 54° Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta **RECURSIVOS SERVIAYUDA S.A.S.**, o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a **RECURSIVOS SERVIAYUDA S.A.S.**, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.

4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle 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 la empresa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 55° Se prohíbe al empleador:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa de estos para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse 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 de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en forma y en los casos en que la ley los autorice.

c) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en el caso del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.

3. 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.

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

5. Imponer a los trabajadores obligaciones de caracteres religiosos o políticos o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

6. Hacer, o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.

7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º 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 en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a

los trabajadores los salarios, prestaciones, e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador 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.

10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).

ARTICULO 56° Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.

2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.

3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.

4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de **RECURSIVOS SERVIAYUDA S.A.S.**, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones

intempestivas del trabajo e iniciar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.

6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.

7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.

8. Usar los útiles o herramientas suministradas por **RECURSIVOS SERVIAYUDA S.A.S.**, en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).

CAPITULO XIII **ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS**

ARTICULO 57° RECURSIVOS SERVIAYUDA S.A.S., no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T.).

ARTICULO 58° Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

a) El retardo hasta de **QUINCE (15) MINUTOS** en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres días.

b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.

c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica,

por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

ARTÍCULO 59° Constituyen faltas graves:

- a) El retardo hasta de **QUINCE (15) MINUTOS** en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
- b) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 60° Debido proceso disciplinario. Ninguna sanción disciplinaria se impondrá sin el agotamiento previo del procedimiento aquí regulado, que se rige por los principios de dignidad humana, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho de defensa, contradicción y controversia de las pruebas, integridad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y

non bis in idem, conforme al artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025.

Comunicación de apertura y formulación de cargos. El procedimiento inicia con una comunicación escrita mediante la cual la empresa abre formalmente el proceso disciplinario y formula los cargos, indicando de manera clara los hechos, conductas u omisiones imputados y la norma o cláusula del reglamento, el contrato o la ley presuntamente infringida, con traslado de las pruebas que sustentan los cargos. La comunicación se remitirá al correo electrónico que el trabajador haya registrado, o por cualquier otro medio idóneo que deje constancia de su envío.

Diligencia de descargos. La empresa concederá al trabajador un término que no podrá ser inferior a cinco (5) días para ejercer su defensa, controvertir las pruebas y aportar las que estime convenientes, pudiendo rendir descargos verbales, de lo cual se levantará acta. El trabajador sindicalizado podrá estar asistido por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato. Si, debidamente citado, no comparece ni rinde descargos dentro del término, la diligencia se entenderá surtida y se continuará con el proceso.

Decisión. Vencido el término y surtida la diligencia, la empresa adoptará una decisión motivada que exponga los hechos probados y su apreciación a la luz de las pruebas, identifique la falta y aplique una sanción proporcional a su gravedad, al perjuicio causado y a la reiteración. La decisión se notificará al trabajador en forma clara y completa, informándole que podrá impugnarla.

Impugnación. El trabajador podrá impugnar la decisión ante el empleador o controvertirla ante la justicia laboral ordinaria, conforme al numeral 7 del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTICULO 61° La sanción impuesta sin el cumplimiento del procedimiento y de las garantías del debido proceso previstos en el artículo anterior, que desarrollan el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, no producirá efecto alguno.

CAPITULO XIV RECLAMOS

PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTICULO 62° Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en **RECURSIVOS SERVIAYUDA S.A.S.**, el cargo de LIDER RECURSOS HUMANOS Y LIDER HSEQ, quién los oír y resolverá en justicia y equidad.

ARTICULO 63° Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

PARAGRAFO: En la empresa **RECURSIVOS SERVIAYUDA S.A.S.**, no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XV PUBLICACIONES

ARTICULO 64° Cumplida la obligación del artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, RECURSIVOS SERVIAYUDA S.A.S. publicará el Reglamento Interno de Trabajo mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos, y a través de un medio virtual al cual los trabajadores puedan acceder en cualquier momento, conforme al artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación se hará en cada uno de ellos, salvo que la publicación se realice a través de medio virtual, caso en el cual no será necesario efectuar varias publicaciones físicas. Adicionalmente, la empresa podrá cargar el Reglamento en su sitio web, si lo tuviere, o remitirlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de ello.

CAPITULO XVI VIGENCIA

ARTICULO 65°.-El presente Reglamento entrará a regir conforme a lo dispuesto en la Ley 1429 de 2010.

CAPITULO XVII

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 66° Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

CAPITULO XVIII CLAUSULAS INEFICACES

ARTICULO 67° No producirá 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 sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.).

CAPITULO XIX MECANISMO DE PREVENCION DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCION

ARTICULO 68° Mecanismo de prevención del acoso laboral. RECURSIVOS SERVIAYUDA S.A.S. adopta mecanismos de prevención del acoso laboral y un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo, conforme a la Ley 1010 de 2006 y a la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, que derogó las Resoluciones 652 y 1356 de 2012. El Comité de Convivencia Laboral tiene un rol preventivo, orientador, conciliador y canalizador, y no determina si existe acoso laboral; la calificación de la conducta y sus consecuencias son competencia exclusiva del juez del trabajo, conforme al artículo 12 de la Ley 1010 de 2006. Cuando la queja de presunto acoso laboral provenga de un trabajador o trabajadora en misión, su trámite en primera instancia se surtirá ante el Comité de Convivencia Laboral de la empresa usuaria, conforme al parágrafo 1 del artículo 3 de la Resolución 3461 de 2025. RECURSIVOS SERVIAYUDA S.A.S. designará al menos un representante de su Comité para participar en la actuación, garantizando la confidencialidad, la imparcialidad, el debido proceso y la no revictimización, sin que ello traslade las obligaciones propias del empleador.

ARTICULO 69° Conformación del Comité de Convivencia Laboral. El Comité estará integrado por representantes del empleador y de los trabajadores en igual número, con sus respectivos suplentes, ajustando su conformación al número de trabajadores conforme al artículo 3 de la Resolución 3461 de 2025: con menos de cinco (5) trabajadores, un representante por cada parte; entre cinco (5) y veinte (20), uno por parte con suplentes; con más de veinte (20), dos por parte con suplentes. Los representantes del empleador los designa la empresa y los de los trabajadores se eligen por votación. El período del Comité será de dos (2) años.

Recibida la queja, el Comité adelantará el procedimiento preventivo por etapas: recepción y trámite dentro de los cinco (5) días calendario siguientes; examen confidencial del caso; escucha individual de las partes; y reunión de diálogo con formulación de un plan de mejora concertado. Ninguna etapa excederá quince (15) días calendario y el procedimiento, en su conjunto, no podrá exceder de sesenta y cinco (65) días calendario contados desde la recepción formal de la queja. El Comité se reunirá ordinariamente cada mes y de forma extraordinaria ante cada queja, y rendirá los informes previstos en la Resolución 3461 de 2025.

ARTICULO 70° Acoso sexual. Los casos de acoso sexual no son competencia del Comité de Convivencia Laboral y se tramitarán conforme a la política interna de prevención y atención del acoso sexual que RECURSIVOS SERVIAYUDA S.A.S. adoptará como documento separado, con su propia ruta de atención, en cumplimiento de la Ley 2365 de 2024. El despido de la presunta víctima durante el trámite del proceso o dentro de los seis (6) meses siguientes a la presentación de la queja se presume como retaliación, en los términos de dicha ley.

TÍTULO II TELETRABAJO

ASPECTOS LABORALES DEL TELETRABAJO

Adición al Reglamento Interno de Trabajo adoptado por la Empresa RECURSIVOS SERVIAYUDA S.A.S., incorporando lo dispuesto en la Ley 1221 de Julio 16 de 2008, reglamentada por el Decreto 0884 del 30 de abril de 2012 respecto al TELETRABAJO.

CAPÍTULO I

Objeto y ámbito de aplicación

ARTÍCULO 71° El presente apartado tiene como objeto la regulación de la modalidad de teletrabajo en la empresa RECURSIVOS SERVIAYUDA S.A.S. Este reglamento hace parte de los acuerdos individuales de teletrabajo, celebrados o que se celebren con todos los teletrabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que, sin embargo, solo pueden ser favorables al teletrabajador.

CAPÍTULO II

Definiciones

ARTÍCULO 72° Según la normatividad colombiana vigente con respecto al teletrabajo, se tienen en cuenta las siguientes definiciones:

- a) **TELETRABAJO.** Es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC -para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.
- b) **TELETRABAJADOR.** Es la persona que en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad, laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

CAPÍTULO III

Objetivos

ARTÍCULO 73° Todo programa de teletrabajo en RECURSIVOS SERVIAYUDA S.A.S se guiará por los siguientes objetivos:

- a. Conciliar la vida personal y familiar de los trabajadores a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio u estación de teletrabajo, todo ello garantizando la cantidad y calidad del servicio.
- b. Potenciar el trabajo en términos del cumplimiento de objetivos y no de tiempo de presencial en el lugar de trabajo
- c. Aumentar el compromiso, identidad y el nivel de motivación del personal para con la organización y las labores desempeñadas.
- d. Disminuir el absentismo laboral.
- e. Mejorar los procesos laborales en relación a modo tiempo y lugar.
- f. Facilitar el acceso al teletrabajo a las personas discapacitadas, con cargas familiares, problemas de movilidad, o en general con problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

CAPÍTULO IV

Condiciones de acceso al programa de teletrabajo

ARTÍCULO 74° Los empleados de RECURSIVOS SERVIAYUDA S.A.S. podrán solicitar su participación en el programa de teletrabajo si cumplen con las siguientes disposiciones:

- a. La permanencia mínima de tres (3) años en la empresa como trabajador para ser
- b. Diligenciar el formato de solicitud de ingreso al programa.
- c. Haber superado el proceso de evaluación de la solicitud y de definición de las características específicas en las cuales se va a desarrollar el teletrabajo, así como la definición previa de los objetivos y mecanismos de control acordados conjuntamente con el jefe inmediato.
- d. Haber superado la inspección de la estación de teletrabajo propuesta por el teletrabajador.
- e. Cumplir con los requisitos estipulados en el presente reglamento y las posteriores modificaciones y mejoras que se incorporen al mismo.

CAPÍTULO V

Órgano de coordinación y evaluación del programa de teletrabajo

ARTÍCULO 75° Con el fin de evaluar continuamente y realizar acciones de mejora que permitan la adopción de buenas prácticas en esta modalidad laboral no presencial, se creará un equipo de coordinador, formado por personas que mantengan relaciones fluidas con los responsables directos de todas las áreas de la empresa, que gestionen, entre otros, aspectos como la evaluación y autorización de ingreso de empleados a dicha modalidad, así como los relacionados con las comunicaciones, las relaciones laborales, las tecnologías de la información y la comunicación, o la prevención de riesgos laborales.

A continuación, se mencionan los miembros que conformarán el equipo coordinador, quienes podrán variar en función de las circunstancias:

- a. El Gerente / Representante legal.
- b. El director o jefe del área encargada de la gestión de recursos humanos.
- c. El director o jefe responsable del área de salud laboral y riesgos laborales.
- d. El director o jefe del área responsable de sistemas y tecnologías de la información y la comunicación.
- e. Un representante de los teletrabajadores.
- f. Un máximo de tres (3) empleados seleccionados por la gerencia.

ARTÍCULO 76° Una vez constituido este equipo coordinador procederán a definir el reglamento del equipo donde constará su alcance, la periodicidad de las reuniones, los mecanismos de selección y conducto regular para atender a las situaciones propias de esta modalidad y los demás temas que se consideren pertinentes para ser dirimidos por tal órgano de control.

CAPÍTULO VI

Contrato o vinculación de teletrabajo

ARTÍCULO 77° Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa RECURSIVOS SERVIAYUDA S.A.S. como teletrabajador deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 39 del Código Sustantivo de Trabajo y de la Seguridad Social; para los trabajadores particulares aplican las condiciones establecidas en el Artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, y el Decreto 884 de 2012. El acuerdo de teletrabajo o contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo deberá indicar de manera especial:

- a. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos, y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo, y si es posible, de espacio.
- b. Los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
- c. Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
- d. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

PARÁGRAFO: En caso de contratar por primera vez a un teletrabajador, éste no podrá exigir posteriormente realizar sus actividades en las instalaciones del empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso, dejaría de ser teletrabajador. Si previamente existe un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos en el presente artículo y será anexado al contrato de trabajo o a la hoja de vida del empleado.

CAPÍTULO VII Igualdad de trato

ARTÍCULO 78° Los trabajadores y teletrabajadores de la Empresa RECURSIVOS SERVIAYUDA S.A.S. tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías. El teletrabajador no perderá ningún derecho, por ostentar tal condición. La igualdad de trato abarca:

- a. El derecho de los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades.
- b. La protección de la discriminación en el empleo.
- c. La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales), de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen, o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales.
- d. La remuneración.
- e. La protección por regímenes legales de seguridad social.
- f. El acceso a la formación.
- g. La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retomar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad. Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.

CAPÍTULO VIII Equipos y programas informáticos

ARTÍCULO 79° Las necesidades técnicas del teletrabajador estarán dadas en función de las necesidades del trabajo encomendado, siendo requisitos mínimos, los siguientes:

- a. Un computador personal con las condiciones adecuadas para realizar las tareas encomendadas, que puede o no ser suministrado por la empresa, dependiendo si el teletrabajador suministra un equipo personal para tal fin.
- b. Una conexión de banda ancha con una velocidad adecuada y suficiente para las tareas que se lleven a cabo.
- c. Una cuenta de correo electrónico.

- d. El resto de condiciones técnicas necesarias para desempeñar el teletrabajo.

ARTÍCULO 80° A continuación se listan los compromisos de las partes referente a los equipos, aplicaciones, documentación y suministros entregados por la empresa:

- a. La empresa brindará las herramientas específicas (hardware /software) que considere necesarias para el desarrollo de las funciones e implementará las correspondientes medidas de control y acceso, con el fin de garantizar la protección de datos y de los mismos equipos y aplicaciones entregadas. De igual forma, el teletrabajador deberá respetar lo contemplado en las leyes colombianas, así como las instrucciones por escrito que reciban de sus supervisores o jefes inmediatos.
- b. El teletrabajador no podrá comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita del empleador, o por orden de las autoridades competentes, la información que tenga sobre su trabajo, cuyo origen provenga del uso de tecnologías de la información que le haya suministrado su empleador, especialmente sobre los asuntos que sean de naturaleza reservada y/o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa o a las personas a quienes se les presta el servicio, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- c. De igual forma, el teletrabajador no podrá compartir los usuarios y/o contraseñas personales de la empresa que le hayan sido entregados con ocasión del teletrabajo contratado.
- d. El teletrabajador deberá conservar, mantener y devolver en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, en el momento en que la empresa lo solicite, los instrumentos, equipos informáticos y los útiles que se le haya facilitado para la prestación de sus servicios.

CAPÍTULO IX

Aportes al Sistema de Seguridad Social Integral

ARTÍCULO 81° Los teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes -PILA-. Los teletrabajadores en relación de dependencia, durante la vigencia de la relación laboral, serán afiliados por parte la empresa al sistema de seguridad social, salud, pensiones y riesgos laborales, de conformidad con lo establecido en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan, o las disposiciones que regulen los regímenes especiales, así como a las Cajas de Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia.

CAPÍTULO X

Obligaciones de las partes en seguridad y previsión de riesgos laborales

ARTÍCULO 82° Serán obligaciones de las partes en materia de riesgos laborales en el teletrabajo:

- a. Del empleador:
 - i. El empleador debe realizar la verificación de las condiciones del centro destinado al teletrabajo, para el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
 - ii. Incorporar en el Reglamento Interno de Trabajo o mediante resolución, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en la empresa privada.
 - iii. Para el sector público, las entidades deberán adaptar los manuales de funciones y competencias laborales, dándole alcance a dichos centros de trabajo.
 - iv. Realizar y firmar acuerdo de teletrabajo o dependiendo del caso, contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo, incorporando las condiciones establecidas en el Artículo 3° del Decreto 884 de 2012.

- v. Contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.
 - vi. Establecer las horas del día y los días de la semana en que el teletrabajador debe estar accesible y disponible para la empresa en el marco de la Jornada Laboral.
 - vii. Implementar los correctivos necesarios con la asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales que se presenten en el lugar de trabajo del teletrabajador.
 - viii. Las obligaciones en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SGSST-, definidas en la normatividad vigente, de conformidad con el Parágrafo 2º, Artículo 26, Ley 1562 de 2012.
 - ix. Suministrar a los teletrabajadores equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados para la tarea a realizar, y garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
 - x. Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el teletrabajo.
 - xi. Verificar que las condiciones locativas e higiénicas del lugar en que se va a desarrollar el teletrabajo cumplan con las condiciones mínimas establecidas por la ley.
- b. Del teletrabajador:
- i. Diligenciar el formato de Autorreporte de Condiciones de Trabajo con el fin de determinar los peligros presentes en el lugar de trabajo, sobre los cuales el empleador implementará los correctivos necesarios, con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
 - ii. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la empresa y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por la Administradora de Riesgos Laborales.

- iii. Referente al teletrabajo, las obligaciones del teletrabajador en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), son las definidas por la normatividad vigente de conformidad con el Artículo 27 de la Ley 1562 de 2012.
- iv. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- v. Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores.
- vi. Participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, o como vigías ocupacionales.
- vii. Reportar los accidentes de trabajo de acuerdo con la legislación vigente.
- viii. Utilizar los equipos y herramientas suministrados en forma adecuada, y participar en los programas y actividades de promoción y prevención.
- ix. En general cumplir con todas las obligaciones establecidas en el artículo 22 del Decreto 1295 de 1994.

CAPÍTULO XI

OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES ESPECIALES DE LA EMPRESA

ARTÍCULO 82. Son responsabilidades de RECURSIVOS SERVIAYUDA S.A.S.:

- a. La seguridad del teletrabajador conforme a la legislación vigente.
- b. El suministro a los teletrabajadores de equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados para la tarea a realizar, y garantizar que los teletrabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
- c. Incluir al teletrabajador dentro del Sistema Gestión de Seguridad y salud en el trabajo y permitirle la participación en las actividades del comité paritario.
- d. Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Bogotá - Cundinamarca 26 de junio de 2026

Carrera 47a Numero 91-24 Barrio La Castellana
3208478090
7427867/68/69



EDGAR ORLANDO AYALA V.
REPRESENTANTE LEGAL

Procedimiento: Para aprobar el reglamento, el empleador deberá enviar por cualquier medio a sus trabajadores los cambios propuestos. Una vez notificados los trabajadores tendrán 20 días para su pronunciamiento en contra de lo propuesto. Si no lo hacen en esos 20 días hábiles, se considera aprobado y se ordenara su publicación en dos sitios visibles.

En caso que los trabajadores manifiesten su desacuerdo, la empresa tiene 5 días hábiles para resolver la solicitud de los trabajadores y si no se ponen de acuerdo, lo remitirá al Ministerio de trabajo para su aprobación.