

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA
SINCO LTDA

OBJETIVO	Dar a conocer las directrices con que funciona la empresa y las respectivas normas a seguir, según las disposiciones internas.
ALCANCE	Este reglamento es de aplicación a todos los trabajadores directos y en misión de SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA

CONTENIDO

	<i>Pág.</i>
CAPÍTULO I	2
GENERALIDADES	2
CAPÍTULO II	2
CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL DE SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA Y CONDICIONES DE ADMISIÓN	2
CAPÍTULO III	3
CONTRATO DE APRENDIZAJE.....	3
CAPÍTULO IV	4
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS	4
CAPÍTULO V	4
HORARIO DE TRABAJO	4
CAPÍTULO VI	7
LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO.....	7
CAPÍTULO VII	8
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS	8
CAPÍTULO VIII	10
VACACIONES	10
CAPÍTULO IX	11
PERMISOS	11
CAPÍTULO X	15

SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN	15
CAPÍTULO XI	16
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	16
CAPÍTULO XII	18
PRESCRIPCIONES DE ORDEN	18
CAPÍTULO XIII	19
ORDEN JERÁRQUICO	19
CAPÍTULO XIV	19
LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORE.19	19
CAPÍTULO XV	19
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA Y LOS TRABAJADORES	19
CAPÍTULO XVI	28
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS.....	28
CAPÍTULO XVII	34
PROCEDIMIENTO PARA LA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMA DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS	34
CAPÍTULO XVIII	36
TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	36
CAPÍTULO XIX	39
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN.....	39
CAPÍTULO XX	40
RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN	40
CAPÍTULO XXI	41
TELETRABAJO	41
CAPÍTULO XXII	51
PROCEDIMIENTO PARA LA PRÁCTICA DE PRUEBAS TOXICOLÓGICAS Y DE BEODEZ.....	51
CAPÍTULO XXIII	51

PUBLICACIÓN Y VIGENCIA..... 51
CAPÍTULO XXIV.....52
 DISPOSICIONES FINALES 52

CAPÍTULO I
GENERALIDADES

ARTÍCULO 1. Al presente Reglamento Interno de Trabajo prescrito por **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**, empresa con domicilio principal en la Carrera 20 # 37 – 71, Barrio Bolívar, Bucaramanga – Santander, quedan sometidos todos los representantes de la empresa y sus trabajadores directos y en misión. Asimismo, este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con todos los colaboradores, salvo estipulación en contrario que en ningún caso será desfavorable para el trabajador.

A partir del momento de recibir este Reglamento, los trabajadores no podrán alegar ignorancia de sus disposiciones, toda vez que será socializado al momento de su ingreso y se encontrará publicado en las instalaciones de la empresa y digitalmente en medio magnético en la Gerencia.

CAPÍTULO II
CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL DE SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA Y CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. El personal al servicio de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**, se clasifica, para todos los efectos legales, en dos (2) categorías: Personal administrativo y operativo.

ARTÍCULO 3. Quien aspire a desempeñar un cargo en **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**, debe hacer la solicitud por escrito en físico o por correo

electrónico, para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a. Hoja de vida.
- b. Una foto tipo documento fondo blanco.
- c. Cédula de ciudadanía ampliada al 150%.
- d. Certificados académicos que soporten los estudios de secundaria, pregrado o posgrado que pretenda hacer valer para acceder al cargo al cual aspira.
- e. Certificados laborales de los últimos tres (3) empleadores con quienes haya trabajado, donde conste el tiempo de servicio y la índole de la labor ejecutada.
- f. Certificado de lugar de residencia, si aplica.
- g. Acreditación de contar con licencia de conducción, tarjeta o licencia profesional vigente a la fecha de ingreso, en caso de que la índole de la labor lo requiera.
- h. Autorización de tratamiento de datos personales conforme a la política interna **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**.

PARÁGRAFO 1. El empleador podrá establecer otros requisitos adicionales, además de los documentos mencionados, en los casos que lo considere necesario para admitir o no admitir al aspirante. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente estipulados por la legislación colombiana.

PARÁGRAFO 2. SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA se reserva el derecho de hacer la investigación que considere necesaria sobre los datos suministrados por el aspirante, respetando las normas establecidas en la política de tratamientos de datos personales de la empresa, la ley 1581 de 2012, el decreto 1377 de 2013 y demás normas que las adicionen, modifiquen o sustituyan, en relación con la protección de datos personales.

PARÁGRAFO 3. SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA presume la validez de la información y documentación aportada y acreditada por el candidato o aspirante y se reserva el derecho de verificar en cualquier tiempo la autenticidad, de tal manera que cualquier inexactitud en la solicitud o cualquier alteración o falsificación en los certificados y/o documentos señalados en el presente Reglamento, dará lugar a rechazo del aspirante y en caso de haberse celebrado contrato de trabajo dará lugar a la terminación del mismo con justa causa, la que para el efecto se calificará como grave en el presente instrumento jurídico, además de la correspondiente notificación a las autoridades penales según lo dispongan las normas que rigen la materia.

PARÁGRAFO 4. SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA, consecuencia de su actividad económica, no admitirá menores de edad.

ARTÍCULO 4. La presentación de los documentos indicados anteriormente no implica compromiso alguno por parte **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** para contratar al aspirante o candidato, quedando entendido que, de no admitirse o seleccionarse, éste no tendrá derecho a reclamos de naturaleza alguna, ni a obtener constancias o certificados de ninguna índole, salvo que **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** libremente decida otorgárselos.

CAPÍTULO III **CONTRATO DE APRENDIZAJE**

ARTÍCULO 5. APRENDIZAJE: En **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**, se entiende por aprendizaje las siguientes modalidades: El contrato de aprendizaje y el

convenio de prácticas. Estas modalidades se regirán bajo el siguiente alcance:

CONTRATO DE APRENDIZAJE: Se entiende por contrato de aprendizaje una forma especial de contratación dentro del derecho laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica o práctica en una entidad autorizada, a cambio que la empresa como Institución patrocinadora, le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa en actividad u oficio que le permita desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo y/o funcional de las actividades objeto de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**, por un tiempo no superior a dos (2) años y que por ello, reciba el apoyo de sostenimiento mensual definido en las leyes y con las consecuencias en ellas determinadas.

CONVENIO DE PRÁCTICAS: Se entiende por convenio de prácticas el acuerdo de voluntades entre dos (2) partes para el desarrollo de la práctica profesional de índole académica, de un estudiante o egresado no titulado perteneciente a una de ellas, y que tenga pendiente el periodo de prácticas. El convenio de prácticas no le otorga al practicante los derechos reconocidos para el contrato de aprendizaje. No obstante, **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**, podrá decidir voluntariamente reconocer algunos emolumentos económicos en favor del practicante, los cuales quedarán pactados o adicionados en el convenio. El practicante, bajo esta modalidad de aprendizaje, no tendrá relación laboral alguna con **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**

ARTÍCULO 6. Los contratos de aprendizaje y/o de convenio de prácticas deberán celebrarse por escrito y contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Nombre de quien contrata al aprendiz o practicante.
2. Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz o practicante.
3. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato de aprendizaje o de práctica.
4. Obligaciones de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** y del aprendiz o practicante; y derechos de éste y aquél.
5. El reconocimiento del apoyo de sostenimiento mensual para los aprendices y de los practicantes en el caso que existiere lugar a ello.
6. Condiciones de trabajo, duración, vacaciones y periodos de estudio.
7. Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato.
8. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

ARTÍCULO 7. Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a) La finalidad: facilitar la formación de las ocupaciones en las que se refiere el presente artículo.
- b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje.
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal.
- d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.
- e) La afiliación al Sistema de Seguridad Social en Salud.
- f) La afiliación a la Aseguradora de Riesgos Laborales – A.R.L por parte de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**, cuando el aprendiz se encuentre en etapa productiva.

ARTÍCULO 8. En lo referente a la contratación de aprendices así como la proporción de estos, **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA -**

SINCO LTDA, se ceñirá a lo prescrito en la ley esto es, contratará un número de aprendices que determine el SENA mediante Resolución ejecutoriada.

ARTÍCULO 9. Durante la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al cincuenta por ciento (50%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual legal vigente.

El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%) caso en el cual, será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente; lo anterior, en concordancia a lo establecido en la ley 789 de 2002.

CAPÍTULO IV **TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

ARTÍCULO 10. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un (1) mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos y a todas las prestaciones de ley, conforme lo estipula el artículo 6° del Código Sustantivo del Trabajo. (Sentencia C-826 de 2006).

CAPÍTULO V **HORARIO DE TRABAJO**

ARTÍCULO 11. Los horarios de los trabajadores de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** se fijarán siempre respetando la jornada máxima legal establecida en el artículo

161 del Código Sustantivo de Trabajo, el cual fue modificado por el artículo 2º de la Ley 2101 de 2021 que establece la “duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo de cuarenta y dos (42) horas a la semana (...)”, horario el cual se implementará gradualmente de acuerdo al artículo 3º del mismo cuerpo de normas, garantizando siempre el día de descanso; jornada dentro de la cual, **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** podrá fijar y modificar los horarios de trabajo de acuerdo a la necesidad del servicio y el desarrollo propio de las actividades de la empresa.

Los días laborables para todo el personal de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** son de lunes a sábado, en los turnos y horarios determinados por la empresa de conformidad con las necesidades del servicio y respetando las normas legales en materia de jornada laboral. Eventualmente, el personal deberá laborar los domingos y festivos.

Las horas de entrada y de salida del personal administrativo y operativo, serán las acordadas por la empresa con cada uno de ellos atendiendo las necesidades de operación, sin embargo, a manera enunciativa se señala el siguiente:

DÍAS	HORARIO
De Lunes a viernes	De 8:00 am a 12:30 m y De 2:00 pm a 6:00 pm
Sábados	De 7:30 am a 12:00 m
Domingo	Día de descanso remunerado

PARÁGRAFO 1. Todos los trabajadores independiente de la sede o lugar donde presten sus servicios a favor de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**, contarán con una hora y media (1 ½) de almuerzo, salvo estipulación en contrario o necesidad del servicio.

PARÁGRAFO 2. Todos los trabajadores de la empresa tendrán un periodo de descanso de treinta (30) minutos al día adicional al tiempo de almuerzo que serán repartidos por el jefe inmediato del área, supervisor o quien haga de sus veces, dependiendo de la recarga laboral que haya en el momento. Los treinta (30) minutos se dividirán en dos (2) periodos de descanso, uno en la mañana de 15 minutos y otro en la tarde para completar los 15 minutos restantes.

PARÁGRAFO 3. Los teletrabajadores o trabajadores que estén desarrollando trabajo en casa de manera excepcional, podrán convenir con su jefe inmediato el horario de trabajo, garantizando el cumplimiento de la jornada máxima de cuarenta y siete (47) horas semanales hasta finalizar la implementación gradual de ley. Esta jornada deberá ser contemplada siempre en horario diurno, ya que no se prevé pago de recargo nocturno. Este acuerdo siempre debe ser informado a Gerencia.

PARÁGRAFO 4. El personal administrativo tendrá su jornada laboral de la forma ya indicada y conforme al horario que se le señala en este mismo artículo; sin perjuicio que, por las características particulares de cada cargo, deba desempeñar su función en un horario diferente al aquí mencionado.

PARÁGRAFO 5. Sin perjuicio de lo anterior y conforme lo establece la ley 2101 del 15 de julio de 2021, **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** implementará la disminución gradual de la jornada laboral ordinaria de la siguiente manera: transcurridos dos (02) años contados a partir del 15 de julio de 2021, se reducirá una (01) hora de la jornada laboral, quedando en 47 horas semanales; transcurridos tres (03) años contados a partir del 15 de julio de 2021, se reducirá otra hora la

jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales; a partir del cuarto (04) año contado a partir del 15 de julio de 2021, se reducirán dos (02) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales, salvo estipulación legal en contrato que modifique la ley en mención.

ARTÍCULO 12. TRABAJADORES DE DIRECCIÓN, CONFIANZA Y MANEJO: Quedan excluidos de esta regulación sobre jornada máxima legal de trabajo, los trabajadores que desempeñen cargos de dirección de confianza o manejo, quienes deben trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que haya lugar a causar recargo por trabajo suplementario.

En **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** se consideran como trabajadores de dirección confianza o manejo, quienes se desempeñen los siguientes cargos:

1. Gerente
2. Directores de Departamentos
3. Jefes de Departamentos
4. Coordinadores de áreas
5. Líderes de área
6. Supervisores

**La anterior es simplemente una lista enunciativa, la cual no restringe que otros cargos sean también considerados dentro de esta categoría.*

ARTÍCULO 13. JORNADA ESPECIAL: SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA y los trabajadores podrán acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar sin solución de continuidad durante 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 o al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador

devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre le mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un (1) día compensatorio, salvo en las labores de supervisión, confianza y manejo (artículo 161, numeral 3 del C.S.T., modificado por el artículo 51 de la ley 789 de 2002).

ARTÍCULO 14. JORNADA FLEXIBLE: SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y siete (47) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un (1) 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 diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y siete (47) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 09:00 p.m. (artículo 161, numeral 3, literal d del C.S.T., incluido por el artículo 51 de la Ley 789 de 2002).

ARTÍCULO 15. JORNADA POR TURNOS: Cuando la naturaleza de la labor no exija continuidad en la actividad y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y siete (47) 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 siete (47) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

PARÁGRAFO ÚNICO. SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA no podrá, aun con el consentimiento del

trabajador, contratarlo para la ejecución de turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza y manejo.

ARTÍCULO 16. Cuando por fuerza mayor o caso fortuito, que determine suspensión del trabajador por tiempo no mayor de dos (2) horas, no pueda desarrollarse la jornada de trabajo dentro del horario antedicho, se cumplirá en igual número de horas distintas a las de dicho horario, sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario.

ARTÍCULO 17. Del horario anterior quedan exceptuados:

- 1) Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, cuya jornada en ningún caso excederá de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana y hasta las 8:00 P.M. de la noche.
- 2) Los adolescentes mayores de quince (15) años y menores de diecisiete (17) años, cuya jornada de trabajo será máximo de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana y hasta las 6:00 P.M.
- 3) Los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes, cuya jornada ordinaria podrá ser hasta de doce (12) horas diarias o setenta y dos (72) horas semanales, sin que el servicio prestado dentro de dicha jornada constituya trabajo suplementario o de horas extras, ni implique sobre remuneración alguna.

ARTÍCULO 18. DESCANSO EN DÍA SÁBADO: Sin perjuicio de lo estipulado en el presente capítulo, de acuerdo con las necesidades del servicio, el departamento de Talento Humano o el que haga de sus veces, en coordinación con cada líder de área o supervisor de proyecto, podrá repartir las cuarenta y siete (47) horas semanales de trabajo, ampliando la jornada ordinaria diaria hasta por dos (2) horas, con el

fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante el día sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO VI

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 19. TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO: Conforme lo establece la ley 1846 de 2017 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el trabajo ordinario y nocturno quedará así:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 A.M) y las veintiuna horas (9:00 P.M.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiuna horas (9:00 p.m.). y las seis horas (6:00 A.M.).

ARTÍCULO 20. 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 21. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias.

ARTÍCULO 22. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el del salario ordinario del período en que se ha causado o a más tardar con el salario del período siguiente.

ARTÍCULO 23. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS:

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunerará con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario

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 1990.

2. El trabajo extra diurno se remunerará con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

PARÁGRAFO 1. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva.

PARÁGRAFO 2. SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTÍCULO 24. SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido en el presente capítulo para tal efecto.

PARÁGRAFO ÚNICO. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales, siempre contando con permiso del Ministerio de Trabajo.

CAPÍTULO VII
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE
OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 25. Serán días de descanso obligatorio y remunerado, los domingos y los siguientes días de fiesta de carácter civil y religioso, de acuerdo con la ley:

1° y 6 de enero	7 y 15 de agosto
19 de marzo	12 de octubre

1° de mayo	1° de noviembre
29 de junio	11 de noviembre
20 de julio	8 y 25 de diciembre

Además, los días jueves y viernes santos, el de la Ascensión del Señor, el de Corpus Christi y el del Sagrado Corazón de Jesús.

El descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1° de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, el de Corpus Christi y el del Sagrado Corazón de Jesús, cuando no sea en día lunes, se trasladarán al lunes siguiente.

Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes.

Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo en los días festivos se reconocerán en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. El descanso en los domingos y demás días expresado en este artículo, tienen una duración mínima de veinticuatro (24) horas.

ARTÍCULO 26. SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA 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 falten 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 enfermedad, la calamidad doméstica, el caso fortuito y la fuerza mayor. **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** puede exigir a quien faltare, y que haya alegado justa causa, que lo compruebe debidamente. No tienen derecho a la remuneración del descanso dominical los trabajadores que deban recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la

continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

ARTÍCULO 27. En todo salario se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

ARTÍCULO 28. Cuando no se trate de salario fijo, como en los casos de remuneración por tarea, a destajo o por unidad de tiempo, el salario computable para los efectos de la remuneración del descanso dominical es el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados.

ARTÍCULO 29. La remuneración correspondiente al descanso en los días de fiesta de carácter civil o religioso, distintos al domingo, señalada en el artículo 25 de este Reglamento, se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al trabajo.

ARTÍCULO 30. La retribución del trabajo en los días de descanso obligatorio remunerado se fija de acuerdo con las siguientes reglas:

- 1) Se remunera con un recargo de setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
- 2) Si con el descanso dominical remunerado coincide otro día de descanso obligatorio, sólo tiene derecho el trabajador a la remuneración señalada en el numeral anterior.

PARÁGRAFO ÚNICO. No habrá lugar a este recargo para los trabajadores con jornada especial de treinta y seis (36) horas a la semana.

ARTÍCULO 31. El trabajador que labora 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.

ARTÍCULO 32. Los trabajadores que habitualmente tengan que trabajar el domingo o día de descanso obligatorio, deben gozar de un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 41 de este Reglamento.

Los trabajadores con jornada especial de treinta y seis (36) horas semanales sólo tendrán derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando laboren en domingo.

ARTÍCULO 33. En todos los casos que aplique, el descanso semanal compensatorio puede darse en alguna de las siguientes formas:

- 1) En otro día laborable de la semana siguiente, a todo el personal con derecho, o por turnos.
- 2) Desde el mediodía a las trece (13) horas (1:00 P.M.) del domingo o día de descanso obligatorio, hasta el mediodía o las trece (13) horas (1:00 P.M.) del día siguiente al del descanso.

ARTÍCULO 34. En los casos de labores ocasionales o transitorias 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.

ARTÍCULO 35. Cuando se trate de trabajos habituales en domingo, **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** fijará 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 del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas del descanso compensatorio.

ARTÍCULO 36. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** suspendiere el trabajo, la empresa estará 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.

CAPÍTULO VIII VACACIONES

ARTÍCULO 37. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

ARTÍCULO 38. La época de vacaciones será señalada por **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** 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.

PARÁGRAFO 1. SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA tendrá la obligación de dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederán las vacaciones, salvo estipulación normativa contraria.

PARÁGRAFO 2. Los trabajadores que deseen petitionar sus vacaciones deben presentar la solicitud por escrito al departamento de Talento

Humano o el que haga de sus veces con un tiempo no menor a quince (15) días hábiles sin que esto signifique automática aceptación de solicitud.

ARTÍCULO 39. INTERRUPCIÓN: SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA en lineamiento a sus facultades subordinantes podrá interrumpir el disfrute de vacaciones de un trabajador, siempre y cuando esta interrupción obedezca a una razón justificada.

PARÁGRAFO 1. SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA el caso de extrema necesidad de interrumpir las vacaciones le dará aviso al trabajador por cualquiera de los siguientes medios: correo electrónico, dirección de residencia, celular y/o cualquier otro dato de contacto que el trabajador haya referido en su hoja de vida.

PARÁGRAFO 2. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no perderá el derecho a reanudarlas.

ARTÍCULO 40. Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso, para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

ARTÍCULO 41. Los trabajadores de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** gozarán anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

PARÁGRAFO 1. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

PARÁGRAFO 2. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados y de confianza.

ARTÍCULO 42. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTÍCULO 43. SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA llevará un registro especial de vacaciones en el que se anotará la fecha que ha ingresado cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en las que termina, así como la remuneración recibida por las mismas.

PARÁGRAFO ÚNICO. 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.

CAPÍTULO IX **PERMISOS**

ARTÍCULO 44. SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA concederá a sus trabajadores la licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles en el evento de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil y los permisos necesarios para el ejercicio del derecho del sufragio y para el desempeño de cargos de forzosa aceptación y, especialmente, en caso

de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir, en su caso, al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros de trabajo, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y en los dos últimos casos y a juicio de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** el número de trabajadores que se ausenten no sea tal que perjudique el normal funcionamiento de la empresa.

La concesión de la licencia y los permisos antedichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- a) El fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.
- b) En caso de entierro de sus compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un (1) día de anticipación y **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** tiene el arbitrio de concederlo hasta a un diez por ciento (10%) del total de trabajadores.
- c) En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser posterior o anterior al hecho que lo constituye, o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias. Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador debe comprobar ante **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** la ocurrencia del hecho a efecto de que pueda tenerse como justificada su falta de asistencia al trabajo en un término no mayor a un (1) día calendario. La no presentación de soportes de calamidad doméstica dentro del

término señalado dará lugar a entenderse como día no trabajado y se tomará como un incumplimiento de obligaciones del trabajador.

- d) La ausencia por asistencia al servicio médico correspondiente deberá el trabajador acreditarla con la correspondiente constancia de la E.P.S a la que se encuentre vinculado. No se aceptarán, por lo tanto, como excusa, la simple manifestación de haber concurrido al servicio médico. La asistencia al servicio médico autorizado deberá comunicarse con anticipación al Departamento de Talento Humano o el que haga de sus veces con un término de anticipación no menor a dos (02) días hábiles, salvo los casos de urgencias médicas. La no presentación de soportes de servicio médico en físico dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes si no se encuentra en el área metropolitana y de tres (3) días hábiles siguientes si se encuentra dentro del área metropolitana, se entenderá como un incumplimiento de obligaciones del trabajador.
- e) En los demás casos, como el ejercicio del sufragio, se demostrará el hecho con la comunicación respectiva y el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

PARÁGRAFO 1. El tiempo empleado en los permisos o licencias de que trata el presente artículo no se descontará al trabajador, salvo cuando no se presente la respectiva documentación que acredite cada caso, sin perjuicio de las sanciones que por tal hecho le sean imputables al trabajador.

PARÁGRAFO 2. En los casos que su trabajador justifique su ausencia al trabajo consecuencia de una calamidad doméstica, corresponderá a **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** determinar el nivel de gravedad y

ponderarlo con la afectación al trabajo que sufre ante la ausencia de su empleado, para de esta forma establecer el lapso de tiempo por el cual la licencia será remunerada, de tal suerte que corresponde a éste establecer razonablemente el término por el que se otorga el permiso.

PARÁGRAFO 3. Los permisos generales deberán informarse con siete (7) días de anticipación al jefe inmediato.

ARTÍCULO 45. PERMISO COMPENSADO POR SITUACIONES DE ORDEN PERSONAL O FAMILIAR: El trabajador podrá solicitar permiso por escrito hasta por media jornada de trabajo mensual, cuando medie justa causa de orden personal o familiar.

PARÁGRAFO 1. La solicitud deberá adelantarse en primera instancia ante el Jefe Inmediato y posteriormente se radicará al Departamento de Talento Humano o quien haga de sus veces, dentro de un término no menor a dos (02) días de los hechos que dan lugar a la solicitud.

PARÁGRAFO 2. SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA tendrá la potestad de estudiar su solicitud, de considerarlo pertinente y en caso de no afectar la prestación del servicio, podrá otorgarlo; ello quiere decir, que el permiso se encuentra supeditado a dos condiciones: por un lado, que **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** encuentre justificado el concederlo y por otra parte, que con el permiso no se afecte la prestación del servicio.

PARÁGRAFO 3. En caso que el trabajador manifieste que se trata de un permiso de carácter urgente, solicitando la calificación de esta connotación, la dará **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** y en caso de que no haya autorización expresa por parte de ésta, se considerará falta

disciplinaria y se sancionará conforme lo indica este Reglamento y el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 46. LICENCIAS NO REMUNERADAS: Cualquier trabajador de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** podrá, de manera libre y voluntaria solicitar licencias no remuneradas, con el fin de que pueda ausentarse por un determinado tiempo.

PARÁGRAFO 1. El otorgamiento de la licencia no remunerada estará sujeto a la necesidad del servicio y a juicio de su jefe inmediato junto con el Departamento de Talento Humano y la Gerencia de la empresa.

PARÁGRAFO 2. El otorgamiento de la licencia no remunerada tendrá los efectos de suspensión del contrato de trabajo, de acuerdo a lo establecido en el Código Sustantivo de Trabajo, sin embargo, no rompe todo el vínculo jurídico del contrato de trabajo, de manera que las partes aún quedan sujetas al cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, diferentes a la obligación de prestar el servicio por parte del trabajador, y al pago del salario por parte de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**

ARTÍCULO 47. 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 el descanso. Para los efectos de la licencia, la trabajadora debe presentar al Departamento de Talento Humano o el que haga de sus veces: **i)** Certificado de nacido vivo del naciturus; **ii)** Registro Civil de Nacimiento del naciturus; **iii)** Certificado médico, en el cual debe constar: su estado de embarazo, la indicación del día probable del parto y la indicación del día desde el cual se debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciar dos

(2) semanas antes del parto y en general se entenderá a lo dispuesto a lo establecido en la ley 1822 de 2017 o la que la modifique, adicione o sustituya; **iv)** demás documentos que la E.P.S a la cual se encuentre adscrita la trabajadora solicite a **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** para la radicación de solicitud de reconocimiento de licencia de maternidad.

PARÁGRAFO 1. LICENCIA DE MATERNIDAD PREPARTO. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto, podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) semanas de posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

PARÁGRAFO 2. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos (2) semanas más.

PARÁGRAFO 3. Las trabajadoras de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** aceptan que, de no adjuntar los documentos necesarios para el reconocimiento de la licencia de maternidad, **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** no consignará su pago hasta que no estos no sean entregados de la manera establecida en el presente reglamento o demás circulares, memorandos o procedimientos que hagan alusión al respecto la empresa.

ARTÍCULO 48. LICENCIA DE PATERNIDAD: El esposo, compañero permanente o padre

adoptante tendrá el derecho a dos (02) semanas por licencia remunerada de paternidad. La licencia de paternidad será a cargo de la E.P.S para lo cual se requerirá que el padre que haya cotizado efectivamente durante las semanas previas al nacimiento del bebé, presente al departamento de Talento Humano o el que haga de sus veces: **i)** Certificado de nacido vivo del naciturus; **ii)** Registro Civil de Nacimiento del naciturus; **iii)** certificado médico en el cual se pueda evidenciar la fecha del parto y nacimiento del naciturus.

PARÁGRAFO 1. Los trabajadores padres podrán optar por usar licencia parental flexible de tiempo parcial y la licencia parental compartida, conforme lo establece la ley 2114 de 2021.

PARÁGRAFO 2. Los trabajadores de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** aceptan que, de no presentar los documentos en un plazo máximo de treinta (30) días calendario, perderán el derecho al reconocimiento monetario de la licencia de paternidad y el tiempo que hubiese faltado a trabajar se tomará como una licencia no remunerada siempre y cuando presente mínimo un documento que acredite el nacimiento de su hijo. En los casos que, no se soporte la inasistencia, se tomará el hecho como un incumplimiento de obligaciones sujeto a lo establecido en el presente reglamento y el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 49. PERÍODO DE LACTANCIA: SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA concederá a la trabajadora dos (02) 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 (06) meses de edad del niño, siempre y cuando las

circunstancias dentro de la empresa así lo ameriten.

ARTÍCULO 50. DESCANSO REMUNERADO EN CASO DE ABORTO: La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o un parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos (2) a cuatro (4) semanas remuneradas con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Para tener derecho a lo mencionado, la trabajadora deberá allegar al Departamento de Talento Humano o el que haga de sus veces, un certificado expedido por un médico adscrito a la E.P.S de la cual la trabajadora se encuentra afiliada que describa lo siguiente: **a)** La afirmación que ha sufrido un aborto o un parto prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar; **b)** La indicación del tiempo de reposo que necesita.

ARTÍCULO 51. EXTENSIÓN DE PROVISIONES Y GARANTÍAS: Todas las provisiones y garantías establecidas en el presente capítulo relacionadas con maternidad y paternidad, se hacen extensivas en los mismos términos y cuando fuere procedente a la madre o padre adoptante o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad o muerte, asimilando la fecha del parto a la entrega oficial del recién nacido que se ha adoptado, o del que adquiere la custodia después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento o enfermedad de la madre y **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** le concederá al padre del niño una licencia de duración equivalente al tiempo que falte para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

PARÁGRAFO 1. Para que **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** otorgue las licencias de maternidad y paternidad por adopción, el trabajador

involucrado deberá informar que se encuentra tramitando el proceso de adopción, por lo menos con dos (2) semanas de anticipación a la entrega oficial del niño, niña o adolescente y allegar el certificado del ICBF y/o acta de entrega donde acredite la adopción una vez se haga entrega y a más tardar el día siguiente de la expedición del documento.

ARTÍCULO 52. LICENCIA REMUNERADA PARA EL CUIDADO DE LA NIÑEZ: Conforme lo establece la Ley 2174 de 2021, **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**, con el fin de promover el cuidado de la niñez en estado de vulnerabilidad y así mejorar la calidad de vida y bienestar del paciente y sus familiares, otorgará una licencia remunerada una (1) vez al año por un periodo de diez (10) días hábiles a sus padres trabajadores cotizantes al sistema general de seguridad social o salud o a quien detente la custodia y cuidados personales de un menor de edad que padezca una enfermedad severa o condición terminal.

PARÁGRAFO 1. EL TRABAJADOR que ostente la calidad señalada deberá aportar los siguientes documentos para la solicitud de la licencia remunerada de manera continua a discontinua acordada con la empresa: **i)** Certificado del médico tratante de la respectiva E.P.S a la cual se encuentre afiliado el menor de edad; **ii)** Certificado del trabajador expedido por la E.P.S donde se evidencie la calidad de beneficiario del menor de edad o documento que detente la custodia y cuidados personales de este que padezca la enfermedad severa o en condición terminal.

PARÁGRAFO 2. Las incapacidades o certificaciones deberán renovarse cada vez que el trabajador realice la solicitud de licencia para el cuidado del menor de edad.

CAPÍTULO X

SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 53. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN: SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo, por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal por tiempo trabajado o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

ARTÍCULO 54. Cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita o de hecho 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 **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y cajas de compensación familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantías y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

ARTÍCULO 55. El salario puede convenirse todo en dinero efectivo, o parte en dinero y parte en especie.

PARÁGRAFO 1. Es salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, transporte, habitación o vestuario que **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** suministre al trabajador o a su familia, salvo estipulación en contrario, según lo previsto en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

PARÁGRAFO 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. 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%) del mismo.

ARTÍCULO 56. Cuando se trate de trabajo por equipos que implique rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** podrá estipular con los respectivos trabajadores salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios comparados con los de actividades análogas o idénticas en horas diurnas, compensen los recargos legales.

ARTÍCULO 57. Los pagos se efectuarán así: los de jornales, si los hubiere, al vencimiento de cada semana; los de sueldos por periodos iguales o mayores de quince (15) días en la forma que indica el artículo siguiente de este Reglamento. El pago del sueldo cubre el de los días de descanso obligatorio remunerado que se sucedan en el mes.

ARTÍCULO 58. Salvo los casos en que se convenga pagos parciales en especie, el salario se pagará quincenal o mensual en dinero, moneda legal y al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito, por cheque o se le consignará a la cuenta de nómina respectiva del trabajador.

ARTÍCULO 59. SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA pagará el salario mínimo que sea obligatorio en cada caso a los trabajadores para quienes sea aplicable el salario mínimo, pero que, por razón del servicio contratado o por disposiciones legales, sólo estén obligados a trabajar un número de horas inferior a las de la jornada legal, se les computará tal salario mínimo con referencia a las horas que trabajen, es decir, proporcionalmente al trabajo realizado. Siempre, con la salvedad para los contratos de trabajo con menores de edad.

ARTÍCULO 60. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el domicilio donde el trabajador presta el servicio durante el trabajo, inmediatamente después de que cese éste, mediante depósito o transferencia bancaria a la cuenta de nómina de cada trabajador.

CAPÍTULO XI SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 61. Es obligación de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** 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 con el sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 62. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la Entidad Promotora de Salud (E.P.S) en caso de enfermedades de origen común y por la aseguradora de riesgos laborales (A.R.L) en caso de accidentes de trabajo o enfermedades laborales a través de la I.P.S a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación, estará a cargo de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**

ARTÍCULO 63. Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo o a primera hora del día siguiente, deberá comunicarlo a su jefe inmediato y al Departamento de Talento Humano o el que haga de sus veces, de manera simultánea, el cual hará lo conducente 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 este no diere 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.

ARTÍCULO 64. 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 ordenen el empleador

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 65. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** 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.

ARTÍCULO 66. En caso de accidente de trabajo, el Departamento de SIG o el que haga de sus veces, supervisor, jefe de área o quienes hagan de sus veces, 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 y la Ley 1562 de 2012.

ARTÍCULO 67. En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente a su jefe inmediato y al departamento de SIG o el que haga de 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.

ARTÍCULO 68. SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA, llevará estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales para lo cual deberán en cada caso, determinar la gravedad y la

frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida.

ARTÍCULO 69. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y demás normas que las adiciones, modifiquen o sustituyan.

ARTÍCULO 70. Es obligación del trabajador, reportar cualquier incidente o accidente considerado de carácter laboral, de manera inmediata al Departamento de Talento Humano, con el fin que dicha dependencia proceda a elaborar y enviar a la A.R.L el respectivo informe del accidente de trabajo, en un plazo máximo de dos (02) días hábiles siguientes a la ocurrencia del evento.

CAPÍTULO XII **PRESCRIPCIONES DE ORDEN**

ARTÍCULO 71. 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. Procurar completa armonía con los colaboradores de los contratantes a quienes **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** preste sus servicios.
- e. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de **SERVICIOS**

INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA.

- f. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- g. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- h. Recibir y aceptar las órdenes, 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 **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** en general.
- i. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe, líder o coordinador, para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- j. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

PARÁGRAFO 1. SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA suministrará y acondicionará los lugares y equipos de trabajo de manera que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores, al igual que adoptará las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida y la salud de los trabajadores.

PARÁGRAFO 2. SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA podrá realizar grabaciones de seguridad con cámaras de vigilancia, recolectar datos biométricos, practicar requisas, realizar prueba de alcoholemia a los trabajadores, lectura de huellas digitales y demás medidas tendientes a

mantener el orden y la seguridad dentro de las instalaciones de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**

CAPÍTULO XIII **ORDEN JERÁRQUICO**

ARTÍCULO 72. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**, se establece de acuerdo a lo plasmado en el Anexo N° 1: GG-O-09 ORGANIGRAMA SINCO 2023.

PARÁGRAFO 1. De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** el gerente, el asesor jurídico externo o quien delegue la gerencia para tal fin.

PARÁGRAFO 2. Los trabajadores podrán formular reclamos respetuosos ante su superior inmediato de conformidad con la jerarquía establecida en este reglamento.

CAPÍTULO XIV **LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE EDAD**

ARTÍCULO 73. Está absolutamente prohibido, que las mujeres trabajadoras de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** y los trabajadores menores de dieciocho (18) años, desarrollen trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

ARTÍCULO 74. Está absolutamente prohibido, **i)** el trabajo de los menores de dieciséis (16) años; **ii)** el trabajo nocturno para los menores de dieciocho (18) años, cualquiera que sea su sexo; **iv)** el trabajo de menores de dieciocho (18) años en labores peligrosas, insalubres o que

requieran grandes esfuerzos y, las demás establecidas por el Resolución 1796 de 2018 y demás normas que lo adicionen, modifiquen o sustituyan.

ARTÍCULO 74. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje, en un Instituto Técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional, en una Institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por parte del 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 de edad mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

CAPÍTULO XV **OBLIGACIONES ESPECIALES PARA SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA Y LOS TRABAJADORES**

ARTÍCULO 75. SON OBLIGACIONES ESPECIALES DE SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA

- 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, oficinas y espacios apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud;

- 3) Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. A este efecto, la empresa mantendrá lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias;
- 4) Pagar la remuneración pactada, en las condiciones, periodos y lugares convenidos;
- 5) Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos;
- 6) Conceder al trabajador los permisos y licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el presente reglamento;
- 7) Dar al trabajador que lo solicite a la expiración del contrato una certificación en que consten el tiempo de servicios prestados, la índole de la labor y el salario devengado;
- 8) Pagar al trabajador los gastos razonables de ida y regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Asimismo, si el cambio de residencia lo peticiona el trabajador y **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** lo autoriza, será el trabajador el encargado de acarrear con los gastos de cambio de residencia;
- 9) Practicar mediante una Institución prestadora de servicios de salud ocupacional, los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de retiro o egreso a sus trabajadores a cargo;
- 10) Cumplir con lo prescrito en los Reglamentos, Procedimientos y Políticas, manteniendo en **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** el orden, la moralidad y el respeto a las leyes;
- 11) Las establecidas en el artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015 y demás normas que lo modifiquen o sustituyan;
- 12) Suministrar a los trabajadores la dotación pertinente para la ejecución de sus funciones, para aquellos empleados cuya remuneración mensual sea hasta dos (2) meses el salario mínimo más alto vigente. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador.

ARTÍCULO 76. SON OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR: Son obligaciones especiales de los trabajadores, además de las mencionadas en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, las siguientes:

- 1) Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** su capacidad normal de trabajo;
- 2) Brindar y dar a los terceros un trato justo, leal y en igualdad de condiciones, con el fin que las relaciones de éstos con la Empresa no originen un trato especial ni ventajoso, ni induzcan al tercero a sentirse obligado a tener consideraciones especiales para con un empleado determinado;
- 3) Desarrollar el objeto del contrato de acuerdo con los principios, políticas, procedimientos y protocolos establecidos por **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** y contratantes a quienes la empresa preste sus servicios en calidad de contratante;
- 4) Cumplir y desarrollar las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo;

- 5) Cumplir personalmente, con responsabilidad y eficiencia, las labores inherentes a su cargo;
- 6) Cumplir estrictamente la jornada de trabajo, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones;
- 7) Presentarse al trabajo los días de descanso, domingos y festivos, cuando por las necesidades del servicio de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**, disponga el trabajo en dichos días, y el trabajador(a) haya sido notificado previamente. El trabajo en dichos días será remunerado conforme a lo establecido por ley;
- 8) Tener disponibilidad y compromiso para colaborar en **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**, cuando por motivos técnicos, operativos, comerciales o de otra índole, se vea afectada la operación de la empresa y en todos los casos en que se presenten emergencias que exijan la colaboración y la presencia de quienes deban solucionarlas, como en caso de contingencia, siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de propiedad, posesión o tenencia de la Empresa. En línea con ello, conocer y aplicar los procedimientos que la Empresa tiene establecidos para garantizar la continuidad del negocio y la salvaguardar de las personas, bienes e instalaciones.
- 9) Rendir los informes verbales y escritos que se le soliciten, asistir a las reuniones, comités y juntas previstas por el empleador;
- 10) Cooperar con el personal en la realización de la misión de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**;
- 11) Registrar en el Departamento de Talento Humano de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** su dirección de residencia, teléfono y correo electrónico y asimismo, dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra al respecto;
- 12) Usar adecuadamente la dotación de calzado y vestido de labor o el uniforme que para algunos oficios pueda prescribir la Empresa, sin realizar modificación del mismo. El uso de estas prendas es obligatorio para todos los trabajadores a los que la Empresa se los suministra, debiendo usarse en forma exclusiva dentro de las instalaciones de la Empresa, o durante la ejecución de sus labores.
- 13) Cumplir con las indicaciones de imagen corporativa en la vestimenta utilizada para el ejercicio de las labores.
- 14) En las relaciones con sus superiores, el trabajador(a) deberá observar estrictamente el conducto regular establecido por orden jerárquico.
- 15) Entregar informe de actividades con registro fotográfico cuando así se le solicite;
- 16) Atender al personal de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**, clientes y al público en general que requieren los servicios que presta la empresa con cuidado, respeto, esmero y agrado;
- 17) Mantener el cargo al día y ordenado;
- 18) Actuar de manera diligente para evitar poner en peligro la seguridad de las personas o los bienes de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** y contratantes a quienes la empresa preste sus servicios;
- 19) Comunicar el mismo día de la ausencia a **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**, a través de su jefe inmediato o quien haga sus veces, que no puede presentarse al trabajo por una causa determinada, incluso en caso de calamidad doméstica o incapacidad médica expedida por la entidad de Seguridad Social donde se encuentre afiliado.
- 20) Presentar oportunamente a **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**, los soportes que justifiquen válidamente las ausencias o llegadas tardes

al trabajo, incluso en caso de calamidad doméstica o incapacidad para trabajar; cuyo certificado debe ser expedido por la entidad de Seguridad Social donde se encuentre afiliado(a) y allegarse a la Empresa dentro de las siguientes veinticuatro (24) horas a su expedición y para allegarlas en físico, tiene plazo de cinco (5) días hábiles siguientes si se encuentra en el área metropolitana o de diez (10) días hábiles siguientes si se encuentra fuera de dicha área.

- 21) Cumplir con todos los lineamientos y procedimientos establecidos en el presente Reglamento para la solicitud de permisos y licencias dentro de los términos señalados;
- 22) Registrar su hora de entrada y su hora de salida de la jornada laboral a través del sistema que **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** disponga para la prescripción del orden;
- 23) Cumplir y acatar lo establecido en la política de Convivencia Laboral de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**;
- 24) Asistir y participar activamente en las capacitaciones, reuniones, actividades y demás eventos citados por la Empresa dentro de la jornada laboral; debiendo además diligenciar los listados de asistencia, realizar las evaluaciones y encuestas previstas dentro de dichos espacios. En caso de que no sea posible su asistencia, deberá notificarlo y justificarlo debidamente con anterioridad a su jefe inmediato o a quien haga sus veces, so pena de proceder a tomar las acciones pertinentes, como consecuencia del incumplimiento de sus obligaciones contractuales;
- 25) Procurar el cuidado integral de su salud, medio ambiente, infraestructura de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** (incluye propiedad intelectual), materiales, insumos, elementos de protección personal, entre otros;
- 26) Desempeñar su labor optimizando los recursos naturales;
- 27) Cumplir con las demás obligaciones, deberes, responsabilidades establecidas en el manual de funciones, políticas, contrato de trabajo, los reglamentos de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** y demás normatividad legal vigente;
- 28) Legalizar los viáticos o gastos de representación entregados por **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**; para atender asuntos de representación fuera del lugar de trabajo principal al siguiente día hábil de la causación;
- 29) Realizar solo aquellas compras autorizadas previamente por su jefe inmediato o del personal debidamente autorizado por **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** para hacerlas;
- 30) Devolver la dotación y los elementos de protección personal entregados por **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** a la terminación del contrato de trabajo o cuando sea necesario su reemplazo;
- 31) Entregar las máquinas, herramientas o equipos sólo al trabajador o persona autorizada para ello por **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**;
- 32) Cumplir con los manuales, procedimientos, políticas del sistema de gestión de calidad de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** y el de sus contratantes;
- 33) Diligenciar de manera completa, ordenada y conforme instrucciones todos los formatos y documentos que sean inherentes a la labor;
- 34) Conservar en buen estado, salvo su deterioro natural, así como dar un uso racional y adecuado a los elementos de trabajo, maquinas, herramientas, útiles, activos, servicios, productos, materiales y

demás bienes que sean suministrados por la Empresa para el desarrollo de las labores asignadas, entre ellos y sin excluir ningún otro, los dispositivos de telecomunicaciones, planes de voz y de datos, kit de carretera, celular, dotación y elementos de protección personal; comprometiéndose a no disponer de ellos para un objeto diferente del establecido por la Empresa, ni para el provecho propio o ajeno, a no prestarlos, venderlos, cambiarlos o regalarlos a sus compañeros de trabajo ni a terceros; debiendo dar aviso inmediato a la Empresa sobre daños evidenciados en ellos. En caso de pérdida o daño por negligencia o mal uso de la herramienta de trabajo otorgada por **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** y previo análisis de la situación en concreto conforme la cual dicha negligencia quede acreditada, el Trabajador responderá bajo el marco legal por dicho daño;

- 35)** Informar al jefe inmediato o al Departamento de Talento Humano y/o quien haga sus veces, cuando el trabajador(a) detecte que recibe en su nómina un pago no justificado o carente de causa y hacer la devolución inmediata a la Empresa de aquellos dineros que no le corresponden;
- 36)** No comunicar a terceros, salvo autorización expresa por escrito, la información que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Empresa, lo que no obsta para denunciar delitos o violaciones del contrato o de las normas legales por parte de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** ante las autoridades competentes. De conformidad con lo anterior, el trabajador(a) evitará principalmente hablar con personas extrañas a la empresa sobre asuntos

relacionados con la organización interna de la misma, manteniendo reserva de cualquier dato obtenido o que llegue a su conocimiento por razón de su oficio y no retirará de los archivos de la Empresa, documento alguno, ni lo dará a conocer a persona alguna, sin previa autorización de las directivas de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**;

- 37)** Guardar rigurosamente la moral y las buenas costumbres en las relaciones con sus jefes, superiores, compañeros, proveedores, contratantes y contratistas de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**;
- 38)** Comunicar oportunamente a **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**, las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios. Por lo tanto, deberá comunicar a los superiores inmediatos y si es el caso, todo acto irregular de otro directivo, trabajador o tercero, que afecte o pueda lesionar los intereses o imagen de la Empresa, generarle perjuicios o que pueda afectar su integridad física o la de sus compañeros; o bien cualquier acto que vaya en contravía de la ley o de las políticas establecidas en la Empresa, a través de los mecanismos de reclamación y de denuncia definidos en la misma;
- 39)** Comunicar por escrito a **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**, a través del Departamento de Talento Humano, los cambios que se produzcan en su estado civil, el nacimiento o fallecimiento de hijos, cónyuge, compañero(a) permanente o sus padres y toda información relevante para la Empresa con el fin de que pueda tener debidamente actualizados sus registros para efectos de la información de todos sus trabajadores, esto es, dentro del ámbito laboral, afiliaciones al sistema de seguridad social así como de los

seguros que tenga el empleado, los subsidios familiares, entre otros;

- 40)** Acatar todas las requisas personales o de vehículos y registros indicados por **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**;
- 41)** Someterse a los diversos esquemas de monitoreo y seguridad que **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**, disponga para el acceso y salida, circulación interna, áreas restringidas y atención de visitantes, registro de maletines, lockers, bienes y vehículos; entre otros, que se implementen con fines de prevención, protección, detección y respuesta, tanto del personal como de los bienes e instalaciones. En otros mecanismos de monitoreo que se lleguen a implementar, se encuentran: Grabación en sitios de trabajo; requisas, utilización de sistemas de posicionamiento global-GPS, con fines de seguimiento, vigilancia o seguridad, como herramientas dirigidas a velar porque no se atente contra el derecho de propiedad, la seguridad de sus trabajadores, de sus instalaciones, de los bienes o bien para garantizar el cumplimiento de las funciones que deban desarrollar sus trabajadores, así como su bienestar;
- 42)** Respetar los principios de libertad y la condición sexual de sus jefes, superiores, compañeros o compañeras de trabajo, clientes, accionistas, proveedores, contratistas y su personal;
- 43)** Efectuar una correcta utilización de los equipos de cómputo, Smartphone, celulares, equipos tecnológicos entregados por **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**, para el desarrollo de sus funciones, tablets y/o cualquier otro dispositivo o medio tecnológico que contenga información y que haya sido suministrado, al igual que los programas o sistemas de información de la Empresa puestos a su disposición;

- 44)** Buscar la asesoría que se requiera para evitar daño o menoscabo a los diferentes programas y archivos de la información sistematizada, dando cumplimiento a todos los instructivos e instrucciones que la empresa socialice al respecto;
- 45)** Permitir en cualquier momento y sin previo aviso, que los representantes del empleador monitoreen o accedan a los archivos de índole laboral que se encuentren almacenados en los equipos de cómputo o cualquier medio tecnológico con el que el trabajador interactúe en desarrollo de las funciones propias de su cargo;
- 46)** Utilizar programas o software de computador y demás equipos de cómputo o tecnológicos asignados por **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** que hayan sido adquiridos o desarrollados por la Empresa, o adquiridos legalmente por el trabajador, previa autorización para su instalación y uso dada por el área de Soporte Informático;
- 47)** Utilizar la red de Internet dispuesta por la Empresa tanto en lo relativo al acceso a la red como al envío o recepción de mensajes para los fines propios del desempeño de su cargo;

ARTÍCULO 77. Son obligaciones especiales de todos los trabajadores dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, además de las contempladas en el artículo 2.2.4.6.10 del Decreto 1072 de 2015 y demás normas que lo modifiquen o sustituyan, las siguientes:

- 1)** Hacer uso adecuado de la dotación y elementos de protección personal entregados;
- 2)** Desempeñar su labor utilizando adecuadamente las herramientas de trabajo e insumo, siguiendo los protocolos y manuales establecidos por **SERVICIOS**

INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA o el proveedor;

- 3) Cumplir con las normas, políticas, reglamentos, protocolos, manuales, procedimientos y demás instrucciones impartidas por la por **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** en desarrollo de los programas del SG-SST;
- 4) Asistir puntualmente a los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos, post incapacidad y de retiro. Si el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata esta obligación, exonera a **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** de cualquier tipo de responsabilidad por lesión o secuela que presente el trabajador;
- 5) Reportar los actos o condiciones inseguras en el sitio de trabajo de manera inmediata a su jefe inmediato, líder o supervisor y de manera simultánea al departamento de SIG o el que haga de sus veces;
- 6) Ejecutar pausas activas dentro de su labor;
- 7) Reportar los accidentes o accidentes de trabajo a su supervisor, líder y simultáneamente al Departamento SIG o el que haga de sus veces de manera inmediata, incluyendo aquellos de los que sea testigo;
- 8) Cumplir con las normas y observaciones de trabajo en alturas o espacios confinados, cuando aplique;
- 9) Ejecutar la labor aplicando normas de seguridad;
- 10) Realizar el reciclaje de residuos peligrosos y no peligrosos según lo establecido;
- 11) Participar en las brigadas y simulacros de emergencia;
- 12) Participar y dar cumplimiento a la gestión del COPASST;
- 13) Participar de manera activa en actividades encaminadas a la prevención de riesgos;

- 14) Participar en la identificación de los riesgos de su área de trabajo y en la generación de acciones de mejora para su prevención;
- 15) Cumplir con lo establecido en el Plan Estratégico de Seguridad Vial;
- 16) Realizar una debida gestión de residuos conforme a la normatividad vigente;
- 17) Obrar en coherencia de lo establecido en la ley 842 de 2003;
- 18) Respetar los límites de velocidad establecidos, al momento de conducir.
- 19) Acatar los parámetros mínimos de seguridad para las instalaciones eléctricas.
- 20) Dar estricto cumplimiento al sistema de gestión integrado, diseñado dentro de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**

ARTÍCULO 78. Se prohíbe a **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**

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 estos, para cada caso y 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 del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c) El Banco Popular, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos

en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.

- d) En cuanto a las cesantías y las pensiones de jubilación, **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
- Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**
 - Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
 - Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.
 - Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
 - Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
 - Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
 - Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 72 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan 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.
 - Cerrar intempestivamente **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**; Si lo hiciera, además de incurrir en sanciones legales, deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE**

COLOMBIA - SINCO LTDA. 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 estos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

- 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.
- Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
- Dejar evidencia de las comunicaciones con los clientes o asociados, de la firma de las comunicaciones manejadas entre ellos, aún por primera vez.

ARTÍCULO 79. SE PROHÍBE A LOS TRABAJADORES:

- Sustraer del centro de trabajo donde se encuentre prestando el servicio a favor de la empresa, los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**
- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
- Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores;
- Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** 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 incitar 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 a él o retirarse.
8. Vender la dotación o los Elementos de Protección Personal entregados con ocasión de la actividad desarrollada en **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**
9. Llegar con retardo al trabajo sin una excusa de fuerza mayor que impida su llegada a tiempo;
10. Usar los útiles o herramientas suministradas por **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** en objetivos distintos del trabajo contratado;
11. Retirarse del trabajo antes de la hora señalada para su salida;
12. Expresar inconformidades frente a su trabajo y relación con jefes o compañeros de trabajo a algún contratante a quien **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** preste sus servicios;
13. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, sus superiores y público en general o que amenace o perjudique el funcionamiento de las máquinas, elementos, edificios, talleres o salas de trabajo.
14. Todo acto u omisión que perjudique, obstruya o dilate el normal funcionamiento de cualquiera de las actividades del empleador;
15. Dar o recibir dinero a interés entre compañeros de trabajo;
16. Realizar labores diferentes a las contratadas sin estar debidamente autorizada por el Jefe inmediato;
17. Agredir física o verbalmente a los compañeros de trabajo, clientes o proveedores;
18. Dejar de marcar huella en el sistema biométrico de control de ingreso y salida, salvo situaciones catalogadas como fuerza mayor o caso fortuito por parte de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**
19. Omitir la utilización de los equipos de seguridad y de trabajo a que esté obligado;
20. El retardo en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente;
21. Dañar o maltratar los materiales, equipos, útiles, herramientas o materias primas;
22. Todo acto de indisciplina, mala fe, o discusiones durante la jornada de trabajo;
23. La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo;
24. Suministrar información categorizada como confidencial a terceros, sin autorización previa de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** (incluidas listas de precios y contratos con otros clientes);
25. Abstenerse de reportar un incidente o un accidente de trabajo en el momento inmediato de su ocurrencia u omitir información del mismo;
26. Ingerir alimentos o bebidas en el lugar de trabajo cuando esté hecho afecte el cumplimiento de su labor, atentar contra las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo o sea reportado o visto como un hecho incómodo por clientes y visitantes;
27. Fumar tabaco o cigarrillos electrónicos dentro de las Instalaciones de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** o mientras se estén desarrollando actividades del cargo dentro de la jornada laboral;
28. Calumniar o injuriar de sus compañeros de trabajo, superiores, familiares, clientes o

colaboradores de los clientes de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**;

29. Agredir física o verbalmente a compañeros de trabajo y público en general;
30. Hacer, estimular o inducir rumores, chismes o comentarios desmotivantes, negativos o que generen incertidumbre, malestar o un ambiente negativo en **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**;
31. Decir mentiras, calumniar o faltar a la verdad en cualquier fase de las relaciones laborales con cualquier miembro de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**;
32. Cometer actos por imprudencia, exceso o negligencia que pongan en riesgo la integridad propia o de sus compañeros;
33. Cometer cualquier acto u omisión catalogado como un delito en el Código Penal.
34. La apropiación, presentación y utilización de material intelectual ajeno, sin debido reconocimiento de su fuente original;
35. Realizar, acolitar o ser partícipe de cualquier acto fraudulento;
36. Burlarse, mofarse o bromear en modo vulgar, grosero u ofensivo de palabras o de acción con sus compañeros de trabajo, clientes y público en general;
37. Aprobar notas crédito sin aprobación de la gerencia;
38. Facturar con descuento o sobre menor valor precios sin autorización de la gerencia;
39. Realizar cambio de ruta sin autorización previa;
40. La simulación de supuestas incapacidades temporales o accidentes;
41. Opinar durante la prestación del servicio a favor de la empresa, sobre creencias políticas, religiosas, sexuales, físicas, culturales y cualquier otra que difiera del servicio profesional, técnico u operativo para el cual fue contratado.

CAPÍTULO XVI
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES
DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 80. SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA no impondrá a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo.

ARTÍCULO 81. Son faltas disciplinarias el incumplimiento de deberes y la violación de obligaciones y prohibiciones consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo, en el Contrato de Trabajo, en los reglamentos, manuales, procedimientos, memorandos, documentos y circulares, políticas, protocolos emitidos por **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** y en especial, el incumplimiento de los deberes y obligaciones de los trabajadores y la incursión de las prohibiciones contractuales, legales o reglamentarias.

ARTÍCULO 82. Se establecen las siguientes clases de faltas disciplinarias de los trabajadores, así:

1. Leves
2. Graves

PARÁGRAFO ÚNICO. Calificación de las faltas: La levedad o gravedad de las faltas la determinará el Departamento Jurídico o de Talento Humano o el que haga de sus veces, atendiendo los siguientes criterios:

- a) El grado de culpabilidad.
- b) La afectación de la prestación del servicio.
- c) El nivel jerárquico del infractor y su responsabilidad.
- d) La trascendencia de la falta.
- e) El perjuicio ocasionado a **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** o sus contratantes.
- f) La reiteración de la conducta.

- g) Los motivos determinantes de la conducta.
- h) Las circunstancias en las que cometió la falla.

ARTÍCULO 83. Clases de sanciones. El trabajador está sometido a las siguientes sanciones:

1. Amonestación escrita o llamado de atención.
2. Multa.
3. Suspensión.

PARÁGRAFO 1. Las multas que se prevean, sólo puede causarse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente; no puede exceder de la quinta (5a) parte del salario de un (1) día. El empleador destinará ese dinero para premios, regalos o actividades lúdicas o culturales para los trabajadores.

PARÁGRAFO 2. La imposición de una multa no impide que el empleador prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

PARÁGRAFO 3. Cumpliendo con lo atinente en el artículo 112 del Código Sustantivo de Trabajo, la suspensión de un trabajador no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado.

ARTÍCULO 84. Sin perjuicio de lo anterior, el gerente, directores, coordinadores, supervisores, jefes de áreas o departamentos y cualquier miembro del Departamento de Talento Humano o quien haga de sus veces, podrá realizar retroalimentaciones al personal que tienen a su cargo cuando consideren que un trabajador está incurriendo en una presunta falta a sus deberes y obligaciones que no dé lugar a la imposición de una sanción disciplinaria como tal.

PARÁGRAFO 1. Toda vez que se realice una retroalimentación a un trabajador, se deberá informar y allegar copia de éste al Departamento de Talento Humano o el que haga de sus veces.

PARÁGRAFO 2. Las retroalimentaciones podrán ser tenidas en cuenta por la Dirección Jurídica o el Departamento de Talento Humano o el que haga de sus veces, para la verificación de incumplimiento de deberes y obligaciones de un trabajador, en un eventual proceso disciplinario.

ARTÍCULO 85. SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA establece como FALTAS GRAVES, las siguientes:

1. La reiterada desatención de las medidas y precauciones que le indique el respectivo jefe para el manejo de los instrumentos de trabajo, para evitar accidentes de trabajo;
2. La desatención de las retroalimentaciones realizadas por gerentes, directores, coordinadores, supervisores, jefes de áreas o el Departamento de Talento Humano o el que haga de sus veces;
3. El reiterado incumplimiento de órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo;
4. No informar a **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** oportunamente cualquier circunstancia que pueda producirle graves perjuicios;
5. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez, bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes, aún y cuando esto no cause ningún perjuicio grave a **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**
6. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores;
7. 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 o perjudique los elementos, edificios, talleres o centros de trabajo;
8. El uso inadecuado de las redes corporativas, los sistemas telemáticos y los equipos de comunicación y medios informáticos o del correo electrónico (e-mail) asignado por **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**
 9. La sistemática omisión de la utilización de los equipos de seguridad y de trabajo a que esté obligado;
 10. La omisión de la utilización de los equipos de Seguridad y de Trabajo a que esté obligado cuando esté ejecutando labores catalogadas como peligrosas o que puedan llegar a causar una lesión o la muerte, aún por primera vez;
 11. La falta al trabajo en la mañana, en la tarde o en parte del turno correspondiente, sin excusa suficiente, aún por la primera vez;
 12. El retardo en la hora de entrada superior a los diez (10) minutos, por la segunda vez;
 13. No atender las órdenes impartidas por la gerencia, directivos, coordinadores, supervisores, jefes inmediatos y/o responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que en consideración incumpla con los requerimientos establecidos en las jornadas laborales, aún por primera vez;
 14. Las desavenencias con sus compañeros de trabajo o cualquier acto de violencia física o verbal en que incurra para con ellos en desarrollo o no de sus actividades contractuales así se presenten dentro o fuera de las instalaciones de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** y de sus contratantes, aún por primera vez;
 15. Realizar actos obscenos, ingerir alcohol o sustancias psicoactivas en sitios públicos con la dotación suministrada por **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**, incluso si se encuentre por fuera de la jornada laboral, aún por la primera vez;
 16. No guardar la moral y las buenas relaciones con sus superiores, compañeros, clientes y público en general, aún por la primera vez;
 17. Hacer daño causado intencionalmente en las instalaciones, obras, maquinaria, mercancía, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas, aún por la primera vez;
 18. Interferir en el trabajo de los demás afectando el rendimiento laboral, aún por la primera vez;
 19. Utilizar las herramientas suministradas por el empleador en objetos distintos del trabajo contratado, aún por la primera vez;
 20. Recaer en una presunta conducta de acoso laboral, aún por primera vez;
 21. No informar directamente o por interpuesta persona y de manera inmediata, la incapacidad médica que le haya sido prescrita allegando el documento soporte en física de la E.P.S. a la cual se encuentra adscrito, cuando se trate de incapacidades médicas superiores a dos (2) días, aún por primera vez;
 22. No cumplir, acatar con todos los protocolos, planes, procedimientos ni disposiciones establecidas por **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**, como el diligenciamiento, seguimiento y trazabilidad de la documentación exigida para tal fin, aún por primera vez;
 23. No cumplir y acatar todos los procedimientos, protocolos, políticas, manuales y reglamentos del sistema de gestión de calidad de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**;
 24. No registrar su hora de entrada y su hora de salida de su jornada laboral a través del sistema biométrico o cualquier otro sistema que **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** disponga para la prescripción del orden, aún por primera vez;
 25. No asistir a las capacitaciones de cualquier tema distinto al relacionado con temas de Seguridad y Salud en el Trabajo que el empleador programe y lo invite, por segunda vez;

26. No asistir a las capacitaciones que el empleador programe y lo invite, aún por primera vez;
27. No realizar de manera adecuada y conforme a instrucciones el suministro y dosificación de químicos y materias primas, aún por primera vez;
28. Realizar una deficiente limpieza de herramientas y máquinas de trabajo, aún por primera vez;
29. No diligenciar el análisis de trabajo seguro previo a realizar una actividad eléctrica, mecánica y/o de alto riesgo, aún por primera vez;
30. Realizar cualquier actuación en contrario de lo establecido en el código de ética para el ejercicio de la ingeniería y sus profesionales afines y auxiliares;
31. El sustraer de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** dinero o cualquier elemento, herramienta, material, producto, insumo, documento, dispositivo electrónico o papelería sin el consentimiento de su jefe inmediato y/o gerencia, aún por primera vez;
32. El presentarse a laborar de forma descuidada, sucia o desordenada, aún por primera vez;
33. El retirarse sin justa causa o sin permiso del superior inmediato y del Departamento de Talento Humano o el que haga de sus veces de los lugares de trabajo y antes de terminada la jornada laboral, aún por primera vez;
34. La pérdida de las herramientas de trabajo dadas al trabajador para el desempeño de sus funciones, aún por la primera vez;
35. Todo acto de indisciplina, mala fe, o discusiones durante la jornada de trabajo;
36. La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo;
37. Suministrar información categorizada como confidencial (bases de datos de clientes, proveedores, estrategias de mercadeo, etc.) a terceros, sin autorización previa de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**;
38. Abstenerse de reportar un incidente o un accidente de trabajo en el momento inmediato de su ocurrencia u omitir información del mismo;
39. Ingerir alimentos o bebidas en el lugar de trabajo cuando este hecho afecte el cumplimiento de su labor, atente contra las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo o sea reportado como un hecho incómodo por clientes y visitantes, aún por primera vez;
40. Fumar tabaco o cigarrillos electrónicos dentro de las Instalaciones de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** o mientras se estén desarrollando actividades del cargo dentro de la jornada laboral, aún por primera vez;
41. Calumniar o injuriar de sus compañeros de trabajo, superiores, familiares, clientes (incluidos sus colaboradores) de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**, aún por primera vez;
42. Hacer, estimular o inducir rumores, chismes o comentarios desmotivantes, negativos o que generen incertidumbre, maletas o un ambiente negativo en **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**, aún por primera vez;
43. Decir mentiras, calumniar o faltar a la verdad en cualquier fase de las relaciones laborales con cualquier miembro de la empresa **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**;
44. Cometer actos por imprudencia, exceso o negligencia que pongan en riesgo la integridad propia, de sus compañeros y público en general, aún por primera vez;
45. Cometer cualquier acto u omisión catalogado como un presunto delito en el Código Penal, aún por primera vez y sin la necesidad de que vaya acompañado de una querrela o denuncia ante la fiscalía;
46. La apropiación, presentación y utilización de material intelectual ajeno, sin debido reconocimiento de su fuente original, aún por primera vez;
47. Realizar, acolitar o ser partícipe de cualquier acto fraudulento, aún por primera vez;

48. Burlarse, mofarse o chancear en modo vulgar, grosero u ofensivo de palabras o de acción con sus compañeros de trabajo, clientes o contratantes de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** (incluidos sus colaboradores), aún por primera vez;
49. El no acudir al médico cuando necesita ser atendido por alguna enfermedad;
50. La no utilización correcta de elementos de trabajo, aún por primera vez cuando el trabajador esté desarrollando funciones que puedan ocasionar la amputación de un miembro o la muerte;
51. Amenazar a sus compañeros de trabajo, superiores, clientes y visitantes de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**, aún por primera vez;
52. Recibir regalos en dinero o en especie por parte de los clientes o proveedores, aún por primera vez;
53. El pelear de palabra o de acción dentro o fuera del sitio de trabajo con sus compañeros, superiores, clientes o contratantes (incluidos sus colaboradores), aún por la primera vez;
54. Instalar, desinstalar, manipular, copiar y en general cualquier tratamiento no autorizado sobre el software, redes o equipos de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**, aún por primera vez;
55. Procurar el cuidado integral de su salud, medio ambiente, infraestructura de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** (incluye propiedad intelectual), materiales, insumos, elementos de protección personal, entre otros;
56. No cumplir con las demás obligaciones, deberes, responsabilidades o caer en prohibiciones establecidas en el manual de funciones, procedimientos, memorandos, circulares, políticas, protocolos, contrato de trabajo, los reglamentos **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**, y demás normatividad legal vigente;
57. No presentar oportunamente reportes de trabajo o informes que le hayan sido requeridos por su jefe inmediato o a la gerencia, aún por la primera vez;
58. No cumplir con la labor programada, causando con esto la prestación de un mal servicio al cliente o interesado, aún por primera vez;
59. Dejar acabar el material de trabajo, papelería y útiles de oficina, folletos publicitarios, por segunda vez;
60. Realizar trabajos en forma independiente dentro del horario normal de trabajo, aún por primera vez;
61. Atender asuntos de carácter personal dentro de las instalaciones de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** o dentro de la jornada laboral, aún por la primera vez;
62. El presentarse a trabajar sin planchar ni lavar la dotación que se le da para el ejercicio de sus funciones, por segunda vez;
63. El no diligenciar los documentos que estén a su cargo con respecto a supervisión del proceso y formatos que soporten las actividades programadas, aún por primera vez;
64. Cualquier respuesta altanera y grosera dada al Gerente, supervisores, coordinadores, supervisores, jefes de área, clientes y sus representantes o público en general, aún por la primera vez;
65. El uso de equipos de trabajo diferentes a los autorizados o asignados por **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** sin autorización previa, aún por primera vez;
66. Suspender la labor sin autorización, aún por primera vez;
67. La no entrega oportuna de tareas asignadas, aún por primera vez;
68. El no leer el correo suministrado por **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** por más de un (1) día hábil, a menos que esté de vacaciones, incapacitado o medie alguna circunstancia de fuerza mayor o caso fortuito, aún por la primera vez;
69. El no usar el correo corporativo para comunicación con actores de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**,

- contratante, contratistas o clientes, por segunda vez;
70. El pedir u ofrecer favores, dádivas o privilegios a algunos clientes y/o proveedores, aún por primera vez;
 71. El opinar durante la prestación de sus servicios y/o en el sitio donde deba desempeñar sus funciones acerca de sus creencias políticas, religiosas, sexuales, físicas, raciales, culturales y cualquier otra que difiera el servicio para el cual fue contratado, aún por la primera vez;
 72. No hacer uso adecuado de las zonas de trabajo, descanso, cafetería, baños, garantizando que estos permanezcan limpios, agradables y en buen estado, por segunda vez;
 73. No atender de manera ágil, amable y eficaz las llamadas telefónicas que las líneas móviles y fijas de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**, aún por primera vez cuando la omisión o el deficiente trato signifique un perjuicio para el empleador;
 74. Utilizar el teléfono celular personal en horario laboral para asuntos de naturaleza personal o hacer uso del equipo de cómputo dispuesto para ingresar a páginas no autorizadas o la línea de telefonía fija para asuntos de naturaleza distinta a la laboral, aún por primera vez cuando se demuestre que la conducta era realizada de manera sistemática;
 75. Cualquier manifestación amorosa entre compañeros ya sea que estos sean novios, cónyuges o compañeros permanentes sin perjuicio de que tal comportamiento afecte el normal desarrollo de las actividades para las cuales han sido contratados, aún por primera vez;
 76. El deficiente ejercicio de cobro de cartera, aún por primera vez;
 77. El incumplimiento de políticas, protocolos, procedimientos, memorandos, reglamentos y comunicaciones internas de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**, aún por primera vez;
 78. El incumplimiento de compromisos adquiridos con **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**, aún por primera vez;
 79. El incumplimiento de términos y condiciones de contratos civiles y contractuales en los cuales **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** actúe en calidad de contratista, aún por primera vez;
 80. El incumplimiento de políticas, reglamentos, memorandos, circulares, políticas, protocolos y demás documentos que contengan información de carácter vinculante para los trabajadores de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** donde ésta última ponga a disposición a sus colaboradores con el propósito de cumplir un objeto contractual en calidad de contratista, aún por primera vez;
 81. Ofertar mercancía con descuento sin autorización, aún por primera vez;
 82. El incumplimiento por tres (3) meses consecutivos de los indicadores de evaluación de desempeño del cargo;
 83. No seguir la ruta de entrega de material de acuerdo a las indicaciones dadas, aún por primera vez;
 84. Parquear en sitios señalados como prohibidos, aún por primera vez;
 85. La venta u ofrecimiento de licor, estupefacientes, tabaco o cualquier droga a los clientes, proveedores o compañeros de trabajo; aún por primera vez;
 86. La contestación de requerimientos de cualquier índole por fuera de los términos legalmente establecidos; aún por primera vez;
 87. No renovar la licencia de conducción dentro de los términos estipulados; aún por primera vez;
 88. Tapar u obstruir las cámaras de vigilancia que se encuentran instaladas al interior o exteriores de la empresa, aún por primera vez;
 89. Desinstalar equipos de monitoreo a los vehículos, aún por primera vez;
 90. No llevar el control del inventario a su cargo, aún por primera vez;

91. No llevar a cabo el plan acción del área dentro de los términos establecidos, aún por primera vez;
92. No llevar a cabo el plan de mantenimiento establecido de mobiliario y herramientas, aún por primera vez;
93. Hacer entrega de mercancía sin factura, aún por primera vez;
94. No verificar los pagos con antelación al despacho de mercancía, aún por primera vez;
95. No verificar que la mercancía que se recibe corresponde a lo establecido en la cotización y/o factura; aún por primera vez;
96. No verificar que las órdenes de compra remitidas por los clientes coincidan con los términos establecidos dentro de la oferta de servicios elaborada por **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**;
97. No realizar el arqueo de caja de acuerdo al procedimiento de la empresa, aún por primera vez;
98. La facturación de compra y/o venta errónea sin culpa, por segunda vez.
99. No acatar las normas y protocolos de seguridad para trabajos con equipos e instalaciones eléctricas, aún por primera vez.

ARTÍCULO 86. SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA establece como FALTAS LEVES, las siguientes:

1. El diligenciamiento erróneo de un formato sin culpa, aún por primera vez;
2. La facturación de venta y/o compra, errónea sin culpa, aún por primera vez;
3. Dejar acabar el material de trabajo, papelería y útiles de oficina, folletos publicitarios, por primera vez;
4. El presentarse a trabajar sin planchar ni lavar la dotación que se le da para el ejercicio de sus funciones, por primera vez;
5. No tomar datos de control de agua, por primera vez;

6. El no usar el correo corporativo para comunicación con los actores que corresponden, clientes y/o proveedores de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** para asuntos relativos de la misma, por primera vez;
7. El incumplir las instrucciones impartidas por parte del jefe inmediato cuando esto no ocasione ningún perjuicio y sean temas sin trascendencia interna o externa;
8. No hacer uso adecuado de las zonas de trabajo, descanso, cafetería, baños, garantizando que estos permanezcan limpios y agradables, por primera vez.
9. No atender de manera ágil, amable y eficaz las llamadas telefónicas que se hagan a las instalaciones de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** o dispositivos móviles;
10. Utilizar el teléfono celular personal en horario laboral para asuntos de naturaleza personal o hacer uso del equipo de cómputo dispuesto para ingresar a páginas no autorizadas o la línea de telefonía fija para asuntos de naturaleza distinta a la laboral, por primera vez.

CAPÍTULO XVII
PROCEDIMIENTO PARA LA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMA DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 87. Los empleados que tengan personal a cargo deberán informar a Gerencia y al Departamento de Talento Humano o el que haga de sus veces, sobre los hechos constitutivos de faltas y aportar las pruebas que soporten los mismos dentro de un término prudencial posterior a la ocurrencia, para efectos de adelantarse el procedimiento de que trata el presente título.

Cuando **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**, tenga conocimiento de la ocurrencia de una falta disciplinaria, le notificará al trabajador imputado por escrito físico o por correo electrónico la comunicación formal de la apertura de un proceso disciplinario la cual deberá contener como mínimo los siguientes aspectos: **i)** Formulación de cargos; **ii)** Hechos o conductas que motivaron la apertura del procedimiento; **iii)** Calificación provisional; **iv)** Fundamento jurídico; **v)** Traslado de las pruebas que fundamentan los cargos formulados; **vi)** La socialización del derecho que tiene el trabajador de allegar sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos; **vii)** La fecha, hora y lugar donde se realizará la diligencia de descargos en el caso de optar por modalidad presencial. En el caso de que se opte por desarrollar los descargos a través de medios tecnológicos, el encargado(a) de realizar la citación le informará al trabajador el medio mediante el cual deberá conectarse para llevar a cabo la diligencia; **viii)** La posibilidad que le asiste al trabajador de estar acompañado por dos (2) compañeros de trabajo, los cuales harán las veces de testigos.

PARÁGRAFO 1. La designación de medios tecnológicos por los cuales los trabajadores podrán hacer los descargos serán facultad de quien llevará a cabo la diligencia, se podrá darle a escoger al trabajador el medio que sea de su mayor agrado.

PARÁGRAFO 2. SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA otorgará un término prudencial al trabajador para que allegue sus descargos, controvierta las pruebas y allegue las que considere necesarias para sustentar sus descargos, el cual no podrá ser inferior a un (1) día calendario.

PARÁGRAFO 3. En el caso que el trabajador solicite ampliación de términos para presentar sus descargos, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos, deberá justificar la solicitud de ampliación de términos la cual en ningún caso podrá ser mayor a dos (02) días calendario. Salvo en casos excepcionales **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** estudiará si las razones señaladas por el trabajador dan lugar a la aprobación de la ampliación del derecho por un término superior al aquí enunciado.

PARÁGRAFO 4. El solo hecho de presentar la solicitud de ampliación de términos por parte del trabajador no significa su automática aprobación. Será potestad de quien realice la citación aprobar o rechazar la solicitud.

PARÁGRAFO 5. En el caso que el trabajador inmerso en la presunta falta disciplinaria pertenezca a un sindicato, **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** citará a la diligencia de descargos a dos (02) representantes del sindicato al que pertenezca el trabajador.

PARÁGRAFO 6. Cuando se trate de información confidencial o sensible **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** tendrá la facultad de únicamente enunciarle los documentos que soportan la apertura del proceso disciplinario y señalarle que le serán divulgados en la diligencia.

ARTÍCULO 88. DESARROLLO DE LA DILIGENCIA DE DESCARGOS. Las diligencias de descargos se realizarán siempre dentro del respeto de los Derechos Humanos o el que haga de sus veces y con los siguientes fines: **i)** Preguntarle al trabajador acerca de las faltas que se le pusieron de presentes en la comunicación de apertura de proceso disciplinario; **ii)** Darle la oportunidad al trabajador para que presente

sus descargos, aporte las pruebas que cuente para defenderse y controvierta las pruebas que tiene **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** para probar la presunta falta.

De la diligencia de descargos se levantará un acta la cual deberá ir firmada por todos los partícipes de la diligencia y se le entregará una copia a cada uno de ellos. Si el trabajador no se presenta a la diligencia, se levantará un acta dejando constancia de inasistencia que será firmada.

PARÁGRAFO 1. El trabajador tendrá la facultad de no asistir a la diligencia de descargos y a su vez presentarlos por medio de correo electrónico dirigido al Departamento de Talento Humano o el que haga de sus veces o por medio físico radicarlos.

PARÁGRAFO 2. El hecho que el trabajador no se presente sus descargos dentro de los términos enunciados en el presente Reglamento ni presente excusa de su inasistencia dentro del día siguientes a la fecha en la cual estaba programada la diligencia, **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** considerará que el trabajador ha renunciado a su derecho a la defensa y calificará la actuación como un grave indicio en su contra.

ARTÍCULO 89. Después de ser escuchado el trabajador, **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** le comunicará la sanción que corresponda a la falta por la que fue citado o la exoneración de ésta dentro de un término prudencial, disponiendo el trabajador de dos (02) días calendario para interponer Recurso de Apelación ante el superior jerárquico y éste responderá al Recurso dentro de un término prudencial.

PARÁGRAFO 1. El Recurso de Apelación se deberá presentar ante quien imponga la sanción y la segunda instancia será el Gerente. En el caso excepcional que sea el Gerente quien imponga la sanción, el proceso

disciplinario será de única instancia y no tendrá Recurso, sin embargo, el trabajador podrá acudir a la jurisdicción ordinaria de no encontrarse satisfecho con la decisión.

ARTÍCULO 90. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el artículo 115 del Código Sustantivo de Trabajo.

ARTÍCULO 91. En caso de renuencia del trabajador a recibir la comunicación de la apertura del proceso disciplinario o la decisión de dicho proceso, dicha comunicación podrá ser firmada por dos (02) compañeros de trabajo quienes darán fe de la negativa de recibir, indicando sin lugar a equívocos la fecha y hora en la que se intentó la entrega, momento a partir del cual empezarán a regir los términos que se señalen en la comunicación.

CAPÍTULO XVIII

TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 92. El contrato de trabajos se termina por las causales establecidas en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado pro el artículo 50 de la ley 1990.

ARTÍCULO 93. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**, las siguientes:

1. Las establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo modificado por el artículo 1 del Decreto 2351 de 1995, a saber:
 - 1.1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.

1.2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

1.3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de centros de trabajo, vigilantes o celadores.

1.4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, así como toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

1.5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el centro, establecimiento, lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.

1.6. 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.

1.7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

1.8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a

conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

1.9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.

1.10. La sistemática inexecución, sin razones válidas por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

1.11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

1.12. 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.

1.13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

1.14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

1.15. 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 al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

2. Las establecidas en el Contrato de Trabajo;
3. El incumplimiento de deberes y obligaciones estipuladas en el Contrato de Trabajo, el Código Sustantivo de Trabajo, normas aplicables, manuales

de funciones, políticas y en los Reglamentos de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** aún por primera vez;

4. Recaer en una conducta catalogada como prohibida en el Contrato de Trabajo, el Código Sustantivo del Trabajo, políticas, manuales de funciones, procedimientos y en los Reglamentos de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**, aún por primera vez.
5. El incumplimiento por tres (3) meses consecutivos de los indicadores de evaluación de desempeño del cargo.

PARÁGRAFO 1. En los casos de los numerales **1.9** a **1.15** del presente artículo, para la terminación del contrato, **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor a quince (15) días.

PARÁGRAFO 2. Sin perjuicio de lo anterior, cuando se acuse la terminación del contrato de trabajo de un trabajador con fundamento a lo establecido en el numeral **1.14**, **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** deberá cerciorarse de la inclusión del trabajador pensionado en la nómina del fondo de pensiones. Lo anterior, de acuerdo a lo establecido en la Sentencia C-1037 de 2003.

PARÁGRAFO 3. En lo relativo a la aplicación de la causal contemplada en el numeral **1.9**, se deberá ceñir **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** al procedimiento reglado en el artículo 2.2.1.1.3 del Decreto 1072 de 2015.

PARÁGRAFO 4. Cuando la terminación de contrato de trabajo se fundamente en la causal 3 y, de la 9 a la 15 del literal a) del artículo 62 del C.S.T., **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** deberá escuchar

previamente al trabajador. Lo anterior, de acuerdo a lo establecido en la sentencia SL 2351 de 2020 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

ARTÍCULO 94. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte de los trabajadores de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**, las siguientes:

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo;
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador 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 del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste;
3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a 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 el empleador no se allane a modificar;
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio;
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales;
7. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató;
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, 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.

ARTÍCULO 95. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente, no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

CAPÍTULO XIX
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS
CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL Y
PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 96. ACOSO LABORAL. Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo. Son conductas catalogadas como acoso laboral las señaladas en los artículos del 2 a 7 de la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 97. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia y tolerancia, que promueva el trabajo en condiciones dignas, justas, armónicas y de buen ambiente entre quienes comparten vida laboral en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 98. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Mantener informados a sus trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006 y sus desarrollos normativos y jurisprudenciales, a través de campañas de divulgación preventiva y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas y prácticas que constituyen acoso laboral, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y su tratamiento sancionatorio;
2. Crear 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 **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**;
3. Las demás actividades que sean exigidas y requeridas por la legislación.

ARTÍCULO 99. PROCEDIMIENTO INTERNO: 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 pretenden desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley:

1. **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** tendrá un comité integrado en forma bipartita por cuatro (4) miembros, dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) de la empresa y sus respectivos suplentes. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral".
2. El Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones:

- 2.1. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral en **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - 2.2. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - 2.3. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - 2.4. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
 - 2.5. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**
 - 2.6. Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de Trabajo, en desarrollo de lo previsto en el numeral 2º del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
 - 2.7. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este comité se reunirá por lo menos cada tres (3) meses, designará de su seno un

delegado ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** para el mejoramiento de la vida laboral.

4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité, en la sesión respectiva, las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios competentes de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** para que adelanten los procedimientos que correspondan, de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente Reglamento

PARÁGRAFO ÚNICO. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto, en la Ley 1010 de 2006.

CAPÍTULO XX
RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 100. El personal de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** deberá presentar sus reclamos ante sus superiores jerárquicos en orden ascendente, de conformidad a lo establecido en el presente Reglamento. El reclamante debe, por lo tanto, llevar su caso ante su inmediato superior jerárquico y si no fuere atendido por éste, o no se conformare con su decisión, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente, sobre la persona ante quien primero formuló el reclamo. Los reclamos serán resueltos dentro de un tiempo razonable, atendida su naturaleza.

CAPÍTULO XXI **TELETRABAJO, TRABAJO EN CASA Y TRABAJO REMOTO**

ARTÍCULO 101. DEFINICIONES: La ley 1221 de 2008 establece en su artículo 2º las siguientes definiciones en relación con el TELETRABAJO:

TELETRABAJO: Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de labor.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

- **AUTÓNOMO:** Aquel que utiliza su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina o un local comercial, por ejemplo. En este tipo de teletrabajo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.
- **MÓVIL:** Aquel teletrabajador que no tiene un lugar de trabajo establecido y cuyas

herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.

- **SUPLEMENTARIO:** Aquel teletrabajador que labora dos (2) o tres (3) días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

TELETRABAJADOR: Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.

Por otra parte, el artículo 2º de la ley 2191 de 2022 define el TRABAJO EN CASA de la siguiente manera:

TRABAJO EN CASA: Es la habilitación del trabajador para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Por último, el TRABAJO REMOTO y sus elementos, están definido en el artículo 3º de la ley 2121 de 2022, de la siguiente manera:

TRABAJO REMOTO: Es una forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, donde el empleador y trabajador, no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual. En todo

caso, esta forma de ejecución no comparte los elementos constitutivos y regulados para el teletrabajo y/o trabajo en casa y las normas que lo modifiquen.

TRABAJADOR REMOTO: Persona natural, cubierta por los principios mínimos del trabajo y vinculado mediante un contrato laboral, desarrollando actividades de manera remota a través de las tecnologías existentes y nuevas u otros medios o mecanismo.

FIRMA ELECTRÓNICA: Son métodos tales como, códigos, contraseñas, datos biométricos o claves criptográficas privadas, que permite identificar a una persona, en relación con un mensaje de datos, siempre y cuando el mismo sea confiable y apropiado respecto de los fines para los que se utiliza la firma, atendidas todas las circunstancias del caso, así como cualquier acuerdo pertinente; este conjunto de datos electrónicos acompañan o están asociados a un documento electrónico, cuyas funciones básicas son: **(i)** Identificar a una persona de manera inequívoca, **(ii)** Asegurar la exclusividad e integridad del documento firmado y **(iii)** Los datos que utiliza el firmante para realizar la firma son únicos y exclusivos, por lo tanto, posteriormente, no puede negarse la firma del documento.

OTP (ONE TIME PASSWORD): Es un mecanismo de autenticación, el cual consiste en un código temporal que le llega a la persona a través de mensaje de texto SMS o correo electrónico certificado, para que este pueda de manera segura realizar acciones virtuales, en donde se certificará la identidad de la persona, ya sea vía internet o mediante la aplicación para teléfonos móviles (APP). El presente mecanismo puede ser opcional por el empleador, si se considera necesario para la seguridad de sus acciones remotas. En todo caso, debe tener un mecanismo idóneo para todo tipo de acción.

ARTÍCULO 102. OBJETIVOS: Todo programa de teletrabajo, trabajo remoto o trabajo excepcional en casa en **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**, se guiará por los siguientes objetivos:

- Conciliar la vida personal y familiar de los trabajadores a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio o estación de teletrabajo, todo ello garantizando la cantidad y calidad del servicio.
- Potenciar el trabajo en términos del cumplimiento de objetivos y no de tiempo presencial en el lugar de trabajo, sin que esto exima al trabajador de presentarse y rendir informes presenciales cuando la empresa así se lo solicite.
- Aumentar el compromiso, identidad y el nivel de motivación del personal para con la organización y las labores desempeñadas.
- Disminuir el absentismo y ausentismo laboral.
- Mejorar los procesos laborales en **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**.
- Facilitar el acceso al teletrabajo y trabajo remoto a las personas discapacitadas, con cargas familiares, problemas de movilidad, o en general con problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- El trabajo en casa tendrá como objetivo facilitar la prestación del servicio a los trabajadores que se encuentren bajo circunstancias catalogadas como calamidad doméstica y/o enfermedad sin incapacidad, que les impida trasladarse al sitio de trabajo.

ARTÍCULO 103. CONTRATO O VINCULACIÓN DE TELETRABAJO: El contrato de trabajo u Otrosí que establezca la vinculación que se genere en esta

forma de organización laboral de teletrabajo, debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo de Trabajo y de la Seguridad Social y especialmente, deberá indicar:

1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo, lugar y espacio.
2. Determinar los días y los horarios en el que el trabajador realizará sus actividades para efecto de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
3. Definición de las responsabilidades en cuanto a la custodia de los mobiliario, equipos y herramientas de trabajo y fijar el procedimiento de entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
4. Las medidas de seguridad informática que debe cumplir el teletrabajador.

PARÁGRAFO 1. REVERSIBILIDAD DEL TELETRABAJO: conforme lo establece el Decreto 1227 de 2022, tanto el teletrabajador como **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** conservarán el derecho a la reversibilidad a la modalidad del teletrabajo, esto es, a la facultad de solicitar en cualquier momento el retorno definitivo a la ejecución de labores en las instalaciones de la empresa, en los términos que establezcan las partes, guardando siempre el poder subordinante de la empresa.

PARÁGRAFO 2. Si previamente existió un contrato de trabajo o una 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 a la hoja de vida del trabajador.

PARÁGRAFO 3. PRINCIPIO DE REVERSIBILIDAD: Si previamente se suscribió un contrato de trabajo entre el trabajador y **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** que no haya sido bajo la modalidad de teletrabajo, **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** tendrá la facultad de solicitarle al teletrabajador que retorne a su puesto habitual de trabajo.

PARÁGRAFO 4. El teletrabajador que desee dar por terminada la modalidad de teletrabajo, deberá enviar notificación de la decisión al área de Talento Humano o el que haga de sus veces o a su jefe inmediato, con una antelación de dos (02) días calendario, en la cual informará las razones por las cuales desea dar por terminada la modalidad. En el evento que sea **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** quien desee finalizar la modalidad de teletrabajo, estará a cargo del Departamento de Talento Humano o el que haga de sus veces la obligación de enviarle la notificación al teletrabajador con una antelación de dos (02) días calendario, en la cual le informará las razones de tal proceder y se le indicará fecha exacta en la que deberá retomar sus labores en las instalaciones de la empresa.

ARTÍCULO 104. CONTRATO O VINCULACIÓN DE TRABAJO REMOTO: Todas las etapas del contrato de trabajo deberán realizarse de manera remota, usando nuevas tecnologías o las ya existentes, sin que se requiera la presencia física de las partes involucradas excepción en los casos en que, el Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo o su delegado requiera presencialidad.

PARÁGRAFO ÚNICO. Los acuerdos que se ejecuten de manera remota, requerirán firma electrónica o digital de las partes para su perfeccionamiento, conservando las características establecidas en la ley 527 de

1999 o norma que la modifique, conforme a la autenticidad, integridad, disponibilidad, fiabilidad, inalterabilidad y rastreabilidad.

ARTÍCULO 105. REQUISITOS MÍNIMOS DEL DOMICILIO O LUGAR DONDE EL TELETRABAJADOR Y/O TRABAJADOR REMOTO DESEMPEÑARÁ SUS FUNCIONES: Las necesidades del teletrabajador y/o trabajador remoto estarán dadas en función de las necesidades del trabajo encomendado, siendo requisitos mínimos, los siguientes:

- Un computador suministrado por **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**, el cual deberá contar con las condiciones adecuadas para realizar las tareas encomendadas;
- Que en la zona donde el teletrabajador o trabajador remoto vaya a realizar sus actividades de teletrabajo, exista el acceso a una conexión de banda ancha con una velocidad no menor a 16MG;
- El espacio suficiente para adecuar e instalar una estación o escritorio con silla de trabajo que deberá contar con las especificaciones mínimas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y ergonomía señaladas por **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**;
- Contar con las condiciones ambientales en cuanto a iluminación, atmosféricas y sonoras adecuadas para realizar la labor y promover la salud del teletrabajador o trabajador remoto;
- El resto de condiciones técnicas necesarias para desempeñar el teletrabajo o trabajo remoto.

PARÁGRAFO ÚNICO. Siendo el trabajo en casa una medida que se presenta por circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus

funciones en su lugar de trabajo, tendrá en ese orden como requisito mínimo contar con acceso a internet y dispositivos y herramientas tecnológicas suministradas por **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa faculta a los trabajadores de disponer sus propios equipos y demás herramientas, siempre y cuando medie acuerdo entre las partes.

ARTÍCULO 106. Los trabajadores de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** podrán solicitar su participación en el programa de **TELETRABAJO** y por circunstancias excepcionales y transitorias la habilitación de **TRABAJO EN CASA**, si cumplen con los siguientes requisitos:

- La permanencia mínima de un (1) año en la empresa.
- Ser trabajadores de nivel técnico o profesional.
- Diligenciamiento del formato de solicitud de ingreso al programa de teletrabajo o habilitación de trabajo en casa, firmada por el jefe inmediato.
- La posibilidad de adaptación del domicilio, oficina o local donde registró que realizaría sus funciones como teletrabajador o trabajador con habilitación excepcional de trabajo en casa en las condiciones establecidas en el artículo anterior del presente Reglamento.

PARÁGRAFO 1. La autorización de realizar labores bajo la modalidad de teletrabajo o trabajo en casa, estará a cargo del Departamento de Talento Humano o el que haga de sus veces y la simple radicación de la solicitud no implica su automática aceptación.

PARÁGRAFO 2. En los casos de trabajadores que no cuenten con formación técnica o profesional, pero por cuestiones familiares, personales y/o académicas deseen vincularse a la modalidad de teletrabajo o transitoria

habilitación de trabajo en casa, podrán elevar la solicitud al Departamento de Talento Humano o el que haga de sus veces y éste tendrá la facultad de aprobarla o rechazarla previo estudio de las condiciones particulares.

ARTÍCULO 107. ÓRGANO DE COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE TELETRABAJO, TRABAJO REMOTO Y TRABAJO EN CASA: Con el fin de evaluar continuamente y realizar acciones de mejora que permitan la adopción de buenas prácticas en estas modalidades laborales no presenciales, se creará un equipo de coordinación, formado por personas que mantengan relaciones fluidas con los responsables directos de todas las áreas de la empresa, que gestionen, entre otros aspectos, la evaluación y autorización de ingreso de trabajadores a dichas modalidades, así como los relacionados con las comunicaciones, las relaciones laborales, las tecnologías de la información, la comunicación y la prevención de riesgos laborales.

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

1. Gerente.
2. Director y/o Profesional de Talento Humano.
3. Director Jurídico.

PARÁGRAFO ÚNICO. 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 las modalidades de trabajo no presencial y los demás temas que se consideren pertinentes para ser dirimidos por tal órgano de control.

ARTÍCULO 108. MODALIDAD DE TELETRABAJO: La modalidad de teletrabajo por implementar dentro de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE**

COLOMBIA - SINCO LTDA es la de **TELETRABAJO SUPLEMENTARIO**, en la cual los teletrabajadores laborarán dos (2), tres (3) o máximo cuatro (4) días a la semana en su domicilio.

PARÁGRAFO ÚNICO. Salvo en casos excepcionales, el Departamento de Talento Humano o el que haga de sus veces, aprobará la implementación de una modalidad distinta a la aquí señalada, previa autorización del Gerente.

ARTÍCULO 109. DURACIÓN DE LA MODALIDAD DE TELETRABAJO Y TRABAJO EN CASA: La duración de la modalidad para los TELETRABAJADORES será de **SEIS (06)** meses, los cuales podrán ser prorrogables de manera indefinida por parte del Departamento de Talento Humano o el que haga de sus veces, previa autorización del Gerente.

La habilitación del TRABAJO EN CASA originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de **TRES (03)** meses prorrogables por un término igual por una única vez, sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.

PARÁGRAFO 1. SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA podrá dar por finalizada la modalidad de teletrabajo cuando advierta que por necesidades del servicio se requiere presencia permanente del trabajador en las sedes de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** o cuando se compruebe de manera sumaria, que existe alguna situación que puede interferir en el debido cumplimiento de sus funciones de teletrabajador o el lugar de trabajo no cumpla con los requisitos mínimos indispensables para

proteger la seguridad y salud del teletrabajador.

PARÁGRAFO 2. En el caso que el trabajador cuente con habilitación de trabajo en casa con ocasión a una calamidad doméstica persistente, situación familiar y/o académica o cualquier otra circunstancia ocasional, excepcional o especial que le impida prestar sus servicios de manera presencial, aceptará que deberá retornar a la presencialidad en el caso de que el empleador así lo requiera y sin que medie justificación, bajo el poder subordinante que la ley le faculta.

ARTÍCULO 109. PROCEDIMIENTO ANTE INCONVENIENTES TÉCNICOS: El teletrabajador, trabajador remoto o trabajador que realice labores excepcionalmente en casa, deberá reportar al encargado de sistemas y por cualquier medio que se le facilite, todo inconveniente referente a conexión y mantenimiento técnico del equipo donde desarrolle sus funciones, en el caso que los equipos sean suministrados por **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**.

ARTÍCULO 110. SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN DE DATOS: El acceso a los diferentes entornos de sistemas informáticos de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** será efectuado siempre y en todo momento bajo el control y la responsabilidad del teletrabajador, trabajador remoto o trabajador que desarrolle labores excepcionalmente en casa, siguiendo los procedimientos establecidos por la empresa. El teletrabajador, trabajador remoto o trabajador que desarrolle labores excepcionalmente en casa, se compromete a respetar la legislación en materia de protección de datos y derechos de autor, las políticas de privacidad y de seguridad de la información que **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** ha implementado, en especial los siguientes: **i)**

Utilizar los datos de carácter personal a los que tengan acceso único, **ii)** para fines exclusivos del cumplimiento de sus obligaciones con **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**, **iii)** cumplir con las medidas de seguridad que **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** ha implementado para asegurar la confidencialidad, secreto e integridad de los datos de carácter personal a los que tenga acceso, **iv)** no ceder en ningún caso a terceras personas datos de carácter personal a los que tenga acceso, ni siquiera a efectos de su conversación.

ARTÍCULO 111. GASTOS: SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA a quienes desempeñen sus funciones bajo la modalidad de teletrabajo o trabajo remoto les reconocerá el valor mensual durante la ejecución de sus funciones bajo esa modalidad, como compensación de gastos de energía eléctrica e internet ocasionadas en su residencia o lugar que haya escogido. Esta compensación en dinero en ningún caso constituirá salario para ningún efecto prestacional.

Sin perjuicio de lo anterior, conforme lo establece el Decreto 1227 de 2022 el teletrabajador podrá asumir en su totalidad el costo de los servicios de internet y energía, si así se acordara entre las partes.

PARÁGRAFO 1. El reconocimiento y pago de la compensación señalada se efectuará semestralmente o de manera proporcional mientras dure la ejecución de la modalidad del teletrabajo, para lo cual el trabajador deberá tramitar la solicitud de pago ante el Departamento de Talento Humano o el que haga de sus veces, en los plazos dispuestos para ello.

PARÁGRAFO 2. El valor mensual a reconocer a los trabajadores remotos por gastos de energía

eléctrica, telefonía e internet será facultad fijado por el Gerente o por mutuo acuerdo entre las partes. En todo caso, el auxilio compensatorio de servicios públicos no podrá ser inferior al valor del auxilio de transporte definido por el Gobierno Nacional. Sobre la misma línea, **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** y el trabajador remoto podrán, de mutuo acuerdo pactar el valor mensual de compensación por el uso de herramientas de trabajo de propiedad del trabajador.

PARÁGRAFO 3. En el caso de trabajo excepcional en casa, **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** reconocerá a quienes devenguen hasta dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes, el auxilio de conectividad que será el equivalente al auxilio de transporte decretado por el Gobierno Nacional.

ARTÍCULO 112. CONDICIONES DE MOBILIARIO, SERVICIO Y MEDIOS TECNOLÓGICOS: SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA proporcionará, instalará y efectuará mantenimiento del mobiliario y equipos informáticos requeridos para llevar a cabo el teletrabajo, trabajo remoto o excepcional trabajo en casa, en calidad de préstamo y los cuales deberán reintegrar en perfectas condiciones físicas y técnicas una vez finalizada la modalidad o circunstancias excepcionales, salvo por el natural deterioro ocasionado por el uso y goce de los mismos.

En el caso que las partes acuerden que será el trabajador quien disponga de sus propios equipos y herramientas de trabajo, el teletrabajador, trabajador remoto o trabajador que desarrolle excepcionalmente actividades en casa, se obligará a mantener en buenas condiciones funcionales las herramientas y equipos para atender los requerimientos propios del servicio. **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE**

COLOMBIA - SINCO LTDA no podrá solicitar de manera sobreviniente equipos diferentes a los acordados.

PARÁGRAFO ÚNICO. En el momento que el teletrabajador, trabajador remoto o trabajador que desarrolle actividades excepcionalmente en casa, no demuestre interés en coordinar la entrega e instalación del mobiliario, herramientas y equipos esenciales para el desarrollo de sus funciones como teletrabajador, trabajador remoto o trabajador que desarrolle funciones excepcionalmente en casa, **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** dará por entendido que el teletrabajador acepta y reconoce realizar préstamo de sus herramientas técnicas personales para el desarrollo de sus funciones.

ARTÍCULO 113. CUSTODIA DEL MOBILIARIO Y HERRAMIENTAS DE TRABAJO: El teletrabajador, trabajador remoto y trabajador que realice sus funciones excepcionalmente bajo la modalidad de trabajo en casa, se compromete a hacer uso adecuado de equipos y mobiliarios proporcionados por **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**, así como de herramientas que se pongan a su disposición y a utilizarlas exclusivamente para fines laborales definidos. En caso de efectuarse un uso indebido del mobiliario, equipos o herramientas, la responsabilidad por el daño o pérdida de los mismos, será trasladada al teletrabajador, trabajador remoto o trabajador que realice labores excepcionalmente en casa y sin perjuicio de las acciones disciplinarias o penales que procedan.

PARÁGRAFO ÚNICO. Finalizado el término dispuesto para llevar a cabo la modalidad de teletrabajo o trabajo excepcional en casa, el teletrabajador o el trabajador deberán reintegrar los equipos informáticos, mobiliario y herramientas que se les hayan asignado, en el mismo estado en que estos fueron recibidos,

exceptuando el natural deterioro ocasionado por el uso y goce de los mismos.

ARTÍCULO 114. CAPACITACIÓN Y BIENESTAR: Los trabajadores de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** que se encuentren prestando sus servicios bajo la modalidad de teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto, continuarán siendo beneficiarios de los planes de capacitación, bienestar e incentivos y de Seguridad y Salud en el trabajo, con las limitaciones que la ley dispone conforme al tipo de vinculación que ostente con **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**

ARTÍCULO 115. DERECHOS DEL TELETRABAJADOR, TRABAJADOR REMOTO O TRABAJADOR QUE DESARROLLA LABORES EXCEPCIONALMENTE EN CASA: El teletrabajador, trabajador remoto o trabajador que desarrolle labores excepcionalmente en casa goza de los mismos derechos que tiene cualquier trabajador de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**. Adicionalmente, cuenta con priorización en las capacitaciones específicas en materia de riesgos laborales, informática, suministro y mantenimiento de las TIC, para lo cual el área respectiva tendrá en cuenta las necesidades específicas de capacitación aplicables al teletrabajador o trabajador remoto de conformidad con la información suministrada por este, sin dejar de lado las demás en que voluntariamente participe.

ARTÍCULO 116. DEBERES Y OBLIGACIONES DEL TELETRABAJADOR, TRABAJADOR REMOTO O TRABAJADOR QUE DESARROLLE LABORES EXCEPCIONALMENTE EN CASA: El teletrabajador, trabajador remoto y trabajador que realice excepcionalmente trabajo en casa no se desprenden del poder subordinante de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** razón por la cual, les asiste el deber de acatamiento de la normatividad laboral nacional, las disposiciones internas, así como el

de conservar incólumes sus deberes y obligaciones para con **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** y en particular, tendrán los siguientes deberes y obligaciones:

1. Dedicar la totalidad de la jornada laboral establecida al desarrollo de las funciones encomendadas y rendir informes diarios a su jefe inmediato sobre las tareas realizadas durante la jornada;
2. Dar aviso al jefe inmediato si encuentra la necesidad de ausentarse de su domicilio para el desarrollo de sus funciones;
3. Durante la jornada laboral establecida, permanecer en su domicilio o lugar de trabajo seleccionado y previamente autorizado por **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** para el desarrollo de sus funciones como teletrabajador, trabajador remoto o trabajador que desarrolla funciones excepcionalmente en casa, salvo en casos de fuerza mayor, caso fortuito o permisos autorizados por **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**;
4. Diligenciar la información contenida en los formatos específicos determinados para esta modalidad relacionada con la aplicación de teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto;
5. Acatar las normas particulares aplicables al teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto en lo relacionado con la seguridad y salud en el trabajo, incluida la promoción de la salud y prevención de los riesgos laborales, de conformidad con la guía que para este fin establezca la aseguradora de riesgos laborales a la cual se encuentre afiliada **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**;
6. Cumplir las reglas relativas al uso de mobiliario, herramientas, equipos y programas informáticos, protección de datos personales, propiedad intelectual y

seguridad de la información, que se encuentren señaladas en la Ley o que lleguen a señalarse mediante disposiciones internas;

7. Mantener contacto diario con su jefe inmediato, de manera que le permita estar informado de todas y cada una de las actividades programadas por las dependencias internas, así como para demostrar el cumplimiento de sus labores y metas respectivas;
8. Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** y la A.R.L. Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST;
9. Responder en un término no mayor a veinticinco (25) minutos los mensajes ya sea a través de correo electrónico, *Meet*, *Teams* o cualquier otro medio electrónico de comunicación;
10. En el caso de los trabajadores que desarrollan sus funciones bajo la modalidad de jornada flexible, es necesario que alleguen los horarios de trabajo semanales a su jefe inmediato con copia al Departamento de Talento Humano o el que haga de sus veces;
11. Retornar a su puesto habitual de trabajo en las instalaciones de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** si éste lo considera necesario, en el caso de ser teletrabajador o trabajador que desarrolle actividades excepcionalmente en casa;
12. Cumplir con todos los requisitos de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** al realizar sus funciones bajo la modalidad de teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto;
13. Adecuar en su lugar de residencia un espacio apropiado y exclusivo para la

realización de trabajo, en el que se facilite la comodidad y la concentración;

14. Comportarse siempre con diligencia y cuidado a efecto de prevenir cualquier tipo de incidente o accidente de trabajo durante la ejecución de las labores (está prohibido cocinar, barrer o realizar cualquier labor distinta en casa, a la labor encomendada);
15. Las demás establecidas en la legislación y documentación interna de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** que le sean aplicables.

ARTÍCULO 117. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR:
Son obligaciones especiales de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** ante los trabajadores que estén realizando sus labores bajo la modalidad de trabajo remoto, teletrabajo o trabajo excepcionalmente en casa, las siguientes:

1. Suministrar todas las herramientas necesarias para el desarrollo de las funciones de los trabajadores que se encuentren bajo la modalidad de teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto, salvo acuerdo distinto entre las partes;
2. Suministrar soporte técnico cuando el teletrabajador, trabajador remoto o trabajador que realice labores excepcionalmente en casa, así lo requiera;
3. Realizar visitas domiciliarias con el fin de verificar las condiciones del centro destinado al teletrabajo o trabajo remoto e implementar, con colaboración de A.R.L, las medidas correctivas necesarias;
4. Establecer las horas del día y los días de la semana en que el teletrabajador debe estar accesible y disponible;
5. Implementar los correctivos necesarios con la asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales que se presenten en el lugar de

trabajo del teletrabajador o trabajador remoto;

6. Las obligaciones establecidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo definidas en la normatividad vigente;
7. Capacitar a los teletrabajadores, trabajadores remotos o trabajadores que desarrollen actividades excepcionalmente en casa, en protocolos de respuesta a situaciones de avería de ordenador y fallas de hardware o software, legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y sanciones que puedan acarrear su incumplimiento;
8. Demás obligaciones enmarcadas por la ley.

ARTÍCULO 118. OBLIGACIONES Y GARANTÍAS DEL TELETRABAJADOR, TRABAJADOR REMOTO Y TRABAJADOR QUE DESARROLLE ACTIVIDADES EXCEPCIONALMENTE EN CASA EN MATERIA DE RIESGOS LABORALES: El teletrabajador, trabajador remoto o trabajador que desarrolle actividades excepcionalmente en casa, deberá cumplir las condiciones especiales sobre la prevención de riesgos laborales que se encuentren definidas en los manuales del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**, asimismo, deberá diligenciar semestralmente o cada que se le solicite o realice un cambio de domicilio, el formato de *Auto reporte de Condiciones de Trabajo* con el fin de determinar los peligros presentes en su sitio de trabajo y, sobre los cuales, **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** y la A.R.L implementarán los correctivos necesarios.

ARTÍCULO 119. REGISTRO: **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** informará a la Aseguradora de Riesgos Laborales - A.R.L y al Ministerio del Trabajo el número de teletrabajadores a través del

formulario digital que el Ministerio disponga para tal fin.

En el caso de trabajadores remotos, **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** allegará a la Administradora de Riesgos Laborales la copia del contrato laboral del trabajador remoto y diligenciará los formularios necesarios para efectuar el registro.

ARTÍCULO 120. REPORTE DE ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD LABORAL: En el caso de que el trabajador, trabajador remoto o trabajador que desarrolle actividades excepcionalmente bajo la modalidad de trabajo en casa llegue a sufrir un accidente de trabajo o se le notifique una enfermedad laboral, contará con un término máximo de ocho (08) horas para notificar lo sucedido a su jefe inmediato y al Departamento de Talento Humano o el que haga de sus veces. El incumplimiento de lo aquí señalado será considerado como una **FALTA GRAVE**.

ARTÍCULO 121. Los teletrabajadores, trabajadores remotos o trabajadores que realicen actividades excepcionalmente en casa, 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, trabajadores remotos o trabajadores que realicen actividades excepcionalmente en casa en relación de dependencia, durante la vigencia de la relación laboral, serán afiliados por parte **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** 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.

ARTÍCULO 122. AUXILIO DE TRANSPORTE: Cuando las actividades laborales no demanden gastos de movilidad al teletrabajador o el teletrabajador devengue más de dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes, no habrá lugar al auxilio de transporte.

ARTÍCULO 123. HORAS EXTRAS, DOMINICALES Y FESTIVOS: Cuando el teletrabajo, trabajo remoto o trabajo excepcionalmente en casa sea ejecutado donde sea verificable el tiempo laborado y el teletrabajador a petición del empleador se mantiene más de lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo de Trabajo y de la Seguridad Social, al pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro trabajador.

ARTÍCULO 124. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL TELETRABAJADOR y TRABAJADOR REMOTO O TRABAJADOR QUE DESARROLLE ACTIVIDADES EXCEPCIONALMENTE EN CASA: El seguimiento al cumplimiento de las obligaciones laborales del teletrabajador, trabajador remoto o trabajador que desarrolle actividades excepcionalmente en casa, corresponde a cada jefe inmediato o al Departamento de Talento Humano o el que haga de sus veces, mediante los procedimientos establecidos al interior de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** para la evaluación del desempeño laboral.

CAPÍTULO XXII
PROCEDIMIENTO PARA LA PRÁCTICA DE
PRUEBAS TOXICOLÓGICAS Y DE BEODEZ

ARTÍCULO 125. SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA contratará con un laboratorio clínico o I.P.S con laboratorio o convenios de laboratorio para la práctica de pruebas toxicológicas o de beodez, con el fin

de concluir a partir de experticia médica si el trabajador está bajo los efectos de narcóticos, drogas enervantes o en estado de embriaguez.

ARTÍCULO 126. Cuando se infiera que el trabajador está bajo la influencia de drogas o bebidas embriagantes, se le requerirá por el medio más expedito, con el fin de determinar si tal inferencia es fundada. En caso favorable, se procederá a remitir al trabajador de manera inmediata ante el perito médico quien será el que determine la condición censurada y el grado que esta presenta. A juicio de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** se decidirá si asiste acompañado de un compañero de trabajo o superior jerárquico quien velará porque se dé cumplimiento a la instrucción y quien dará fe que la prueba se practicó. Lo anterior, sin perjuicio de que **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** pueda asistir a otros medios para la comprobación del estado bajo efectos de alcohol o sustancias psicoactivas del trabajador.

ARTÍCULO 127. Cuando se trate de pruebas de alcoholemia se tendrá en cuenta la Resolución 414 del 27 de agosto de 2002 del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, aclarada por la Resolución 453 de 2002 de esta misma entidad, con el propósito de concluir si la embriaguez es positiva o negativa.

CAPÍTULO XXIII
PUBLICACIÓN Y VIGENCIA

ARTÍCULO 128. El presente Reglamento será publicado en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos en cada una de las sedes de **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA**

ARTÍCULO 129. El presente Reglamento empezará a regir a partir de la fecha de su publicación.

CAPÍTULO XXIV
DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 130. Desde la fecha que entra en vigencia este Reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA.**

ARTÍCULO 131. Aquello que no esté contemplado en el presente Reglamento Interno de Trabajo será aplicado según lo contemplado en la ley y los contratos de Trabajo suscritos entre **SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA** y cada uno de los trabajadores.

ARTÍCULO 132. 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 sustituyen las disposiciones del Reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.



TATIANA ORDÓÑEZ JONES
Directora Jurídica
Representante Legal Suplente

**NUEVE (09) DE FEBRERO DEL AÑO DOS MIL VEINTICUATRO
(2024)**



ANEXO N° 1 ORGANIGRAMA SINCO LTDA

Código: GG-O-09
Versión:0.2
Fecha: 14/07/2023

