
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Empresa	Servicios Institucionales de Colombia – SINCO LTDA
NIT	800053529-3
Dirección	Carrera 20 No. 37 – 71 Barrio Centro / Bucaramanga
Teléfono	6302585
Email	info@sincoaseo.com
Fecha de publicación	18 de enero de 2020

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA

PREÁMBULO

El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA – SINCO LTDA, con domicilio en la ciudad de Bucaramanga, en la Carrera 20 N° 37 - 71 Barrio Centro, y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la empresa como todos sus trabajadores.

Este Reglamento determina las condiciones de la relación laboral entre SINCO LTDA y sus trabajadores, sin perjuicio de los contratos individuales de trabajo y el régimen laboral colombiano. No obstante, los planes de trabajo, los cronogramas y/o demás directrices del empleador comunicadas por cualquier medio tienen carácter vinculante para el trabajador siempre y cuando no conculquen su dignidad humana.

Este reglamento ha sido divulgado a todos los trabajadores al momento de su ingreso, se encuentra publicado en las instalaciones de la empresa SINCO LTDA y digitalmente en medio magnético en el Departamento de Talento Humano de la empresa.

CAPITULO I CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

ARTICULO 1°- El personal al servicio de SINCO LTDA se clasifica, para todos los efectos legales, en dos categorías, así:

- a) Personal administrativo, el cual se regirá por el contrato de trabajo, las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo y el presente Reglamento Interno de Trabajo, en lo pertinente; y
- b) Personal operativo, el cual se regirá por el contrato de trabajo, las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo y el presente Reglamento Interno de Trabajo, en lo pertinente.

CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTICULO 2°- SINCO LTDA divulga sus vacantes en portales destinados al reclutamiento de hojas de vida. Quien se encuentre interesado en ocupar una vacante, podrá enviar su hoja de vida al correo electrónico hojasdevida@sincoaseo.com. Las personas que sean seleccionadas para ocupar los cargos deberán reunir la experiencia, formación y competencias necesarias

para el buen ejercicio de sus funciones.

Previo a participar en los procesos de selección para el área administrativa, los candidatos deben allegar y diligenciar los siguientes documentos:

- Hoja de vida formato minerva 1003
- Certificados de estudios
- Certificados de cursos y seminarios
- Certificaciones laborales
- Certificaciones de afiliación a la seguridad social
- Recomendaciones personales
- Cédula de ciudadanía y/o extranjería
- Los demás que exija el formato de hoja de vida o solicite SINCO LTDA.

PARÁGRAFO: SINCO LTDA en ningún caso contratará personal menor de dieciséis años.

Artículo 3.º- La selección del personal operativo de la compañía corresponde al Departamento de Talento Humano y el ingreso se hará por designación del mismo, quienes aspiren a desempeñar un cargo operativo en SINCO LTDA., deben allegar y diligenciar los siguientes documentos:

- Hoja de vida en formato minerva 1003
- Una (1) copia de la cédula de ciudadanía ampliada al 150%.
- Una (1) foto tipo documento.
- Certificados de los dos últimos empleadores con quienes haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- Certificados de estudios.
- Certificado de personas sobre la conducta y capacidad del aspirante.

Parágrafo: Podrá SINCO LTDA establecer al momento de la selección, además de los documentos mencionados, todos aquellos que consideren necesarios al proceso. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por la ley para tal efecto: así, es prohibida la exigencia de “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan...”.(Artículo primero, ley 13 de 1972); de igual modo, se prohíbe la exigencia de prueba de gravidez para las mujeres, salvo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (artículo 43, C.P. artículo primero y segundo, Convenio No. 111 de la OIT, resolución No. 003941 de 1994 del Ministerio de trabajo), el examen de sida (Decreto Reglamentario 559 de 1991 artículo 22), ni la Libreta Militar (Artículo 111 Decreto 2150 de 1995).

CAPITULO III CONTRATO DE APRENDIZAJE

Artículo 4°- El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del derecho laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro el manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual el cual en ningún caso constituye salario (Artículo 30 Ley 789 de 2002).

Artículo 5°- Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a. La finalidad es la de facilitar la formación en las ocupaciones a las que se refiere el presente artículo;
- b. La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
- c. La formación se recibe estrictamente a título personal;
- d. El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

El apoyo de sostenimiento durante la fase de práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual vigente.

El apoyo de sostenimiento durante la fase de práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez (10%), caso en el cual será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente.

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva. Si el aprendiz es estudiante universitario el apoyo mensual de sostenimiento no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo mensual legal vigente.

Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos laborales por la ARL que cubre la empresa. Durante las fases lectivas y prácticas, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud, conforme al régimen de trabajadores independientes y beneficios que defina el Gobierno Nacional.

El contrato de aprendizaje podrá versar sobre las ocupaciones semicualificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y

trabajadores aprendices del SENA.

El contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad de aprendiz deberá guardar relación con su formulación académica.

Artículo 6°- El contrato de aprendizaje debe celebrarse siempre por escrito y contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Nombre de la empresa y del aprendiz.
2. Oficio que será materia del aprendiz, programa respectivo y duración del contrato (Artículo 30 Ley 789 de 2002).
3. Obligaciones del empleador y del aprendiz y derecho de este y aquel. Artículos 6 y 7, ley 188 de 1959 (Artículo 30 Ley 789 de 2002).
4. Apoyo económico del aprendiz y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato (Artículo 7 Decreto 2375 de 1974 y 30 de la Ley 789 de 2002).
5. Condiciones de trabajo, duración, vacaciones y periodos de estudios.
6. Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato.
7. Firma de los contratantes o sus respectivos representantes.

Artículo 7°- El contrato de aprendizaje no puede exceder de dos (2) años de enseñanza y trabajo, alternado en períodos sucesivos e iguales para ningún arte u oficio y solo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficios que serán publicadas por el Ministerio del Trabajo. El contrato de trabajo celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo, se considera para todos los efectos legales por las normas generales de contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendizaje en este oficio.

Artículo 8°- El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formulación profesional metódica.

1. Los primeros dos meses serán de periodo de prueba, durante los cuales se apreciarán de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes, cualidades personales y la conveniencia de continuar el aprendizaje.
2. El periodo de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código del Trabajo.
3. Cuando el contrato de aprendizaje termina por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.

4. En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de la Ley 789 de 2002, el contrato de aprendizaje se registrará por el código sustantivo de trabajo.

CAPÍTULO IV PERIODO DE PRUEBA

Artículo 9°- La empresa, una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar, por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador, y por parte del trabajador, la conveniencia de las condiciones de trabajo (Artículo 76 C.S.T.). En caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Artículo 77 numeral 1 C.S.T.)

Artículo 10°- El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Art 77, numeral 1° C.S.T).

Artículo 11°- El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Cuando el período de prueba se pacte por un lapso menor del límite máximo legalmente permitido, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado y sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder de dos (2) meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Artículo 7. Ley 50 de 1990).

Artículo 12°- Durante el período de prueba puede darse por terminado unilateralmente el contrato de trabajo sin previo aviso y sin indemnización alguna. Pero si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio de la empresa, con su consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho los servicios prestados se considerarán regulados por las normas generales del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones sociales.

CAPÍTULO V TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

Artículo 13°- Son trabajadores accidentales o transitorios aquellas personas que ocupen en la empresa labores de corta duración, no mayores de un (1) mes, y de índole distinta a las actividades normales de la empresa, los cuales tienen derecho al pago del descanso dominical

y demás días en que es legalmente obligatorio y remunerado. Así mismo, tendrán derecho al pago proporcional de todas las prestaciones sociales establecidas en la ley laboral (Artículo 6 C.S.T.).

CAPÍTULO VI HORARIO DE TRABAJO

Artículo 14°- La duración de la jornada de trabajo en SINCO LTDA será de ocho (8) horas diarias y de cuarenta y ocho (48) horas semanales, salvo las excepciones legales que regirán para el personal operativo de acuerdo con la naturaleza de la labor y conforme a lo que se indica en este capítulo.

Parágrafo: Conforme a lo indicado en el presente artículo y para efectos de la jornada de trabajo, el personal de SINCO LTDA se clasifica así:

- a) Personal administrativo; y
- b) Personal operativo

El personal administrativo tendrá la jornada ordinaria máxima legal en la forma ya indicada y conforme al horario que se le señala en este mismo reglamento interno de trabajo; sin perjuicio que, por las características particulares de cada cargo, deba desempeñar su función en un horario diferente, según lo disponga previamente la empresa.

Todo este personal prestará sus servicios de acuerdo al horario que se indica el presente artículo:

- 1) **PERSONAL ADMINISTRATIVO:** Prestará sus servicios conforme se indican a continuación, así:

De lunes a viernes: Entrada: 7:30 a.m.
De 9:45 a.m. a 10:00 a.m. Periodo de descanso
Salida: 12:30 p.m.
De 12:30 p.m. a 2:00 p.m. Almuerzo
Entrada: 2:00 p.m.
De 3:45 p.m. a 4:00 p.m. Periodo de descanso
Salida: 5:30 p.m.

Sábados: Entrada: 7:30 a.m.
De 9:45 a.m. a 10:00 a.m. Periodo de descanso
Salida: 12:30 p.m.

- 2) **PERSONAL OPERATIVO:** Prestará sus servicios conforme al horario señalado por el Departamento de Talento Humano, de acuerdo con la labor a desempeñar y conforme a lo dispuesto en el centro de trabajo y lo acordado en el contrato comercial entre SINCO LTDA., y sus aliados estratégicos (o clientes), siendo entendido que el número de horas semanales no excederán las cuarenta y ocho (48) horas.

Parágrafo: JORNADA ESPECIAL. El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana, con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este 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 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 ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m. (Artículo 20 literal c) Ley 50 de 1990).

Artículo 15°- No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, ni para los que se ocupen en actividades discontinuas o intermitentes, todos los cuales deberán trabajar todo el tiempo necesario para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio prestado que exceda de ocho (8) horas diarias constituya trabajo suplementario, ni implique sobre-remuneración alguna.

Artículo 16°- Cuando por fuerza mayor o caso fortuito que persista por dos (2) horas no pueda desarrollarse la jornada de trabajo dentro del horario establecido, se cumplirá en igual número de horas distintas a las de dicho horario, sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario o de horas extras, ni implique sobre-remuneración alguna.

CAPITULO VII

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

Artículo 17°- Trabajo ordinario diurno es el realizado entre las seis de la mañana (6 a.m.) y las nueve de la noche (9 p.m.), trabajo nocturno es el comprendido entre las nueve de la noche (9 p.m.) y las seis de la mañana (6 a.m.). (Artículo 160 C.S.T. y Artículo 25 Ley 789 de 2002).

Artículo 18°- Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, en todo caso, el que excede la máxima legal. (Artículo 159 del C.S.T.).

Artículo 19°- El trabajo suplementario o de horas extras diurnas o nocturnas, a excepción de los casos señalados en los artículos 162 y 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y doce (12) semanales y solo podrá efectuarse mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo o de una autoridad delegada por este. (Artículo 1. Decreto 13 de 1967).

Artículo 20°- El trabajo suplementario o de horas extras se pagará por SINCO LTDA, en su caso:

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera un recargo de treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario.

Cada uno de los recargos antes mencionados se produce de manera exclusiva; es decir, sin acumulado con algún otro. (Artículo 24 Ley 50 de 1990). **Parágrafo:** La empresa podrá implementar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

Artículo 21°- 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 22°- La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras si no han sido expresamente autorizadas por escrito, de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 15 de este reglamento.

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

CAPÍTULO VIII DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

Artículo 23°- 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.º	de enero	7	de agosto
6	de enero	15	de agosto
19	de marzo	12	de octubre
1.º	de mayo	1.º	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.º 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 trasladarán 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 24°- SINCO LTDA solo 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 SINCO LTDA. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, el caso fortuito y la fuerza mayor. 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 25°- En todo salario se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

Artículo 26°- Cuando no se trate de salario fijo, como en los casos de remuneración por tarea, a destajo, jornal o por unidad de obra, 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 27°- La remuneración correspondiente al descanso en los días de fiesta de carácter civil o religioso, distintos al domingo, señalados en el artículo 23 de este Reglamento, se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al trabajo.

Artículo 28°- 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.
- 3) No habrá lugar a este recargo para los trabajadores con jornada especial de treinta y seis (36) horas a la semana.

Artículo 29°- El trabajador que labora ocasionalmente 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. **Parágrafo:** Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos (2) domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

Artículo 30°- 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 27 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 el domingo.

Artículo 31°- Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no pueden reemplazarse sin grave perjuicio para SINCO LTDA, deben trabajar los domingos y los días de fiesta, pero su trabajo se remunerará conforme al artículo 27 de este Reglamento.

Artículo 32°- 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 p.m.) del domingo o día de descanso obligatorio, hasta el mediodía o las trece (13) horas (1 p.m.) del día siguiente al del descanso.

Artículo 33°- 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 34°- Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes el domingo, el Empleador debe fijar un lugar público de establecimiento con anticipación de doce (12) horas de relación del personal de trabajadores de por razones del servicio no puede disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirían también el día y las horas de descanso compensatorio (Artículo 185 del C.S.T.).

CAPÍTULO IX VACACIONES REMUNERADAS

Artículo 35°- Los trabajadores que hubieran prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 186 numeral 1 del C.S.T.).

Artículo 36°- La época de vacaciones debe ser señalada por la Empresa a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al Trabajador con quince (15) días de anticipación a la fecha en que le concederán las vacaciones (Artículo 187 del C.S.T.).

Artículo 37°- Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el Trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Artículo 188 del C.S.T.).

Artículo 38°- Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio del Trabajo puede autorizar a que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industrial.

Artículo 39°- Cuando el contrato termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de las vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (Artículo 189 del C.S.T., Decreto Ley 2351 de 1965, Artículo 14 numeral 2, Ley 789 de 2002).

Artículo 40°- Se podrán acumular vacaciones bajo los siguientes supuestos:

- 1) En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos, de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.
- 2) Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.
- 3) La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando quiera que se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza o de manejo.

- 4) Si el trabajador goza únicamente de seis días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores.
- 5) En todo caso de acumulación de vacaciones debe quedar constancia por escrito de los períodos acumulados.

Artículo 41°- Durante el periodo de vacaciones el Trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo 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 conceden.

Artículo 42°- Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones en que las termina y la remuneración de las mismas (Numeral. 3, Artículo 187 del C.S.T.).

CAPÍTULO X PERMISOS

Artículo 43°- El empleador concederá a sus trabajadores la licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles en el evento de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo 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 oficiales transitorios 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 la empresa, el número de trabajadores que se ausenten no sea tal que perjudique el normal funcionamiento de la institución. La concesión de la licencia y los permisos que preceden estarán sujetos 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 el empleador tiene el arbitrio de conceder hasta 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. No obstante, el trabajador debe comprobar ante el empleador la ocurrencia del hecho a efecto de que pueda tenerse como justificada su falta de asistencia al trabajo.

En todo caso, se procederá así: el empleador y trabajador, previa la presentación de los soportes de la situación de calamidad, acordarán el lapso de permiso remunerado teniendo en cuenta los siguientes aspectos que se analizarán con base en el criterio de razonabilidad: i. composición del núcleo familiar del trabajador, ii. Imprevisibilidad de la situación, iii. Si la calamidad es originada en enfermedad o situación grave que afecte a hijos menores del trabajador, iv. Afectaciones graves a la vivienda como resultado de desastres naturales o actos de terceros. Parágrafo: El acuerdo del lapso de que trata este inciso podrá hacerse verbalmente o por escrito.

d) Las ausencias por asistencia al servicio médico correspondiente deberá el trabajador acreditarlas con la correspondiente constancia de la EPS 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 una anticipación no inferior a tres (3) días al empleador, salvo los casos de urgencias médicas.

e) En los demás casos, como el ejercicio del sufragio, desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, se demostrará el hecho con la comunicación oficial respectiva y el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

El tiempo empleado en los permisos o licencias de que trata el presente artículo, será descontado o no compensado al trabajador si no se presenta la respectiva documentación que acredite cada caso, sin perjuicio de las sanciones que por tal hecho le sean imputables al trabajador. (Numeral 6 Artículo 57 del C.S.T.).

CAPÍTULO XI

SALARIO MÍNIMO, MODALIDADES Y PERÍODOS DE PAGO

Artículo 44º- Formas y libertad de estipulación.

1. Empleador y Trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o destajo y por tarea, etc.; pero siempre respetando el salario mínimo legal o fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante, lo estipulado en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del C.S.T. y las normas concordantes, sobre el Trabajador que devengue un salario ordinario superior a diez

- (10) salarios mínimos legales mensuales valdrá la estipulación escrita de que el salario además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de las prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical o festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie y en general las que incluyan en dicha estipulación excepto las vacaciones. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Empresa que no podrá ser inferior al treinta (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuesto.
3. 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 en el caso de estas tres últimas entidades los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).
 4. 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 querer que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo. (Artículo 18 Ley 50 de 1990).

Artículo 45°- El salario se pagará al Trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito, así:

1. El salario debe pagarse por mensualidades en periodos iguales vencidos. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana salvo el caso de los rotadores a quienes se pagará mensualmente de acuerdo con su reporte previa verificación del área de Talento Humano.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente. (Artículo 134 del C.S.T.).
3. El trabajador realizará a la empresa por escrito los reportes de las novedades que deban tenerse en cuenta a efectos de liquidar su salario, antes de la fecha estipulada por el área de Talento Humano. En caso de no hacerlo se efectuarán los ajustes de nómina y pagos correspondientes en el mes siguiente.

CAPÍTULO XII

SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Artículo 46°- Es obligación de 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 seguridad y salud

en el trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

Artículo 47°- Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS y ARL a la cual estén afiliados. En caso de no afiliación estarán a cargo del empleador.

Artículo 48°- Todo Trabajador que esté en imposibilidad de trabajar, deberá comunicarlo al Empleador, a su Representante, o a quien haga sus veces con mínimo 24 (veinticuatro) horas de anticipación a su turno de trabajo. En caso de que en su reporte refiera condiciones de salud deberá dirigirse al médico a recibir atención y para que certifique si puede continuar y/o asistir al trabajo y determine la incapacidad y el tratamiento a que el Trabajador deba someterse, según corresponda.

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

Si el médico dictamina la incapacidad para laborar de qué trata el inciso segundo el trabajador la presentará ante el empleador en la fecha de inicio o antes de la fecha final adjuntando la epicrisis. Finalizada la incapacidad, el trabajador se presentará al área de Seguridad y Salud en el Trabajo a efectos de determinar si procede la práctica de examen ocupacional post-incapacidad.

Artículo 49°- Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico que lo haya examinado, así como los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o alguno de ellos ordene la Empresa en determinado caso. 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 incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esta negativa.

Artículo 50°- Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad social que prescriban las autoridades del ramo general, y en particular a las que ordene la empresa para la prevención de las enfermedades y de los riesgos laborales en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo para evitar los accidentes de trabajo.

Parágrafo: En caso de grave incumplimiento por parte del Trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgo, adoptados en forma general o específica que se encuentre dentro de los programas de seguridad y salud de la Empresa, el Empleador tendrá la potestad para efectuar la terminación del vínculo laboral por justa causa, en virtud de dicho grave incumplimiento.

Artículo 51°- En caso de accidente de trabajo, el trabajador lo informará inmediatamente a su jefe inmediato o al área de Seguridad y Salud en el Trabajo y se presentará si fuese necesario a recibir asistencia en la entidad de salud más cercana o a la que sea indicada por la ARL según la complejidad de la lesión. El área de Seguridad y Salud en el trabajo enviará a la ARL y EPS el respectivo reporte de accidente de trabajo en un plazo máximo de dos (2) días hábiles, procederá a investigarlo dentro de los quince (15) días hábiles siguientes e implementará todo lo estipulado al respecto en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 52°- Todas las Empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes de enfermedad con el reglamento que se expida.

Artículo 53°- En todo caso, en lo referente a los puntos que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo de Trabajo, Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, Resolución 1016 de 1989, Decreto ley 1562 de 2012, Resolución 312 de 2019, expedida por el Ministerio de trabajo y Seguridad Social y las demás conexas que con tal fin se establezcan.

CAPITULO XIII

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

Artículo 54°- Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con lealtad y colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por el conducto del respectivo superior, de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Ser verídico en todo caso.
- h) Recibir, aceptar y ejecutar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo.
- i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su jefe inmediato para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.

- j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, ocupar el puesto de trabajo de otros compañeros.
- k) Conocer los riesgos de Seguridad y Salud en el Trabajo de sus actividades y aplicar las medidas para controlarlos.
- l) Procurar el cuidado integral de su salud.
- m) Suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud.
- n) Cumplir las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y reglamentos propios de la empresa
- o) Usar obligatoria y adecuadamente los elementos de protección personal (EPPs) necesarios para desempeñar su cargo.
- p) Informar y solicitar el cambio de EPPs, por daño o desgaste a su jefe inmediato o al departamento de Sistemas Integrados de Gestión de la empresa.

CAPITULO XIV
ORDEN JERÁRQUICO

Artículo 55°- El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa es el siguiente:



Junta de socios, Gerente, Director Jurídico y Administrativo, Director de Talento Humano, Director Financiero, Coordinador SIG, Coordinador Operaciones, Coordinador de Compras y Suministros, Coordinador Contable, Coordinador Comercial, Coordinador Administración y Servicios Especiales, Supervisores, Ejecutivo Comercial, Auxiliar del SIG, Operario aseo de servicios generales / responsable de zonas húmedas/ responsable de zonas verdes/ hospitalario, Conductor, Operario de producción, Auxiliar logístico, Recepción, Logística de

Personal, Contratación y vinculación, Reclutamiento y bienestar, Nomina, Facturación, Cartera, Auxiliar contable, Responsable de servicios especiales, Recaudo y mensajería, Operario de servicios especiales.

Parágrafo. De los cargos mencionados tiene facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa tanto en el área administrativa como en la operativa, el Director de Talento Humano y el Director Jurídico y Administrativo.

CAPITULO XV LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

Artículo 56°- Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial que empleen la cerusa, del sulfato de plomo, o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad, y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados para trabajos en labores peligrosas insalubres o que requieren grandes esfuerzos (Artículo 242, ordinales 2 y 3 C.S.T.).

Artículo 57°- Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgo para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios técnicos, deficiencia de oxígeno a consecuencias de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen los ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos x, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioleta, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajos en basureros o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas o inflamables.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimos.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de cerusa del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilados en herramienta. En muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.

13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de aceros, talleres de laminación, trabajos de forja y empleo de metales pesados.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con el cambio de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos de cizañadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras y otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos en vidrio y alfarería, trituración y mezclados de materia prima, trabajos en horno, pulido y esmerilado en sexo de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno y tanques o lugares confinado en andamios o soldaduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillo a mano, trabajos en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajos en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajos en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o proceso donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las contempladas en la Resolución 004448 del 2 de diciembre de 2005, del Ministerio de Protección Social, y las demás que señale en forma específica este Ministerio.

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

CAPÍTULO XVI

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

Artículo 58°- 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 2.º a 7.º de la Ley 1010 de 2006.

Artículo 59°- Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por 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 se proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

Artículo 60°- En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, 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 la empresa.
3. Diseñar y aplicar mecanismos de participación de los trabajadores, a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciera la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.
5. SINCO, tendrá un comité integrado en forma bipartita por cuatro (4) miembros, dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) del empleador con sus respectivos suplentes. Este comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”.

El Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones:

- a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa 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.
- b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.

- c. 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.
- d. Formular las recomendaciones que se estimen pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameriten .
- e. Hacer las sugerencias que consideren 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 tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
- f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de Trabajo, en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9.º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimen pertinentes.
- g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
- h. Reunirse por lo menos cada tres (3) meses.
- i. Designar de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité. Quien recibirá las sugerencias que realicen los miembros de la empresa para el mejoramiento de la vida laboral.

Artículo 61º- 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 pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley:

1. Toda queja debe ser presentada ante el secretario del Comité, mediante formato establecido para ello, anexando las pruebas. No se recibirán las quejas anónimas, ni las presentadas luego de seis (6) meses de ocurrida la presunta conducta de acoso.
 - Recibidas las solicitudes, el Comité se reunirá para evaluar si los hechos de la queja se constituyen o no en conducta(s) de acoso laboral.
 - En caso de determinarse la conducta de acoso, el Comité citará a las partes y las escuchará de manera individual, procurando la confidencialidad.
 - En reunión posterior, promoverá un diálogo entre las partes involucradas concertando un plan de mejora que incluya los compromisos de cada una, tendientes a solucionar la controversia. Dichos compromisos quedarán registrados

- en acta.
- El Comité realizará un seguimiento periódico al cumplimiento de los compromisos que podrá quedar registrado en comunicado informal o correo electrónico confidencial.
 - En caso de que en la primera reunión el Comité determine que las conductas no son constitutivas de acoso laboral, así lo hará saber al quejoso mediante escrito motivado, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la queja.
2. Si los compromisos resultantes de la actuación del comité son incumplidos, el comité cerrará el caso y dará traslado del incumplimiento a la Gerencia y a Talento Humano para iniciar los procedimientos disciplinarios que correspondan. La víctima podrá acudir ante el juez o inspector de trabajo para iniciar las acciones legales que correspondan.
 3. Sin perjuicio de lo anterior, si la conducta de acoso se estableció en este reglamento como una falta disciplinaria diferente se trasladará la queja con sus pruebas al área de Talento Humano para los fines disciplinarios pertinentes.

Artículo 62°- Cuando entre las partes a saber, no se logre la conciliación, y el acoso laboral sea debidamente acreditado por la entidad competente, se procederá de acuerdo con la normatividad contemplada en la ley 1010 del 23 de enero de 2006, objeto del mismo, según lo estipulado por los artículos 10 y 11.

Procedimiento guiado por la Resolución 652 de 2012.

CAPÍTULO XVII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

Artículo 63°- Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores, locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades en forma que garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o de enfermedad. Para este efecto el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad del trabajador, sus creencias y sentimientos.

6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y términos indicados en el artículo 43 de este reglamento.
7. Dar al trabajador que solicite, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado.
8. Autorizar la práctica del examen ocupacional. Se considerará que el trabajador desiste del examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
9. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida 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.
10. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
11. Conceder a las trabajadoras que estén en periodo de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del C.S.T.
12. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto inmediato el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas o el embarazo. No obstante, notificado el preaviso o la terminación a la trabajadora aún durante estos periodos, se hará efectiva dicha terminación una vez sean transcurran tres meses posteriores al parto, de acuerdo a lo exigido en la ley laboral.
13. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimientos de las mismas.
14. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
15. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiere. Será también obligación de su parte afiliarlo al sistema de Seguridad Social Integral.
16. Suministrar al trabajador cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un par de zapatos y vestido de labor, a quienes devenguen un salario inferior a (2) veces el mínimo legal vigente en la empresa (Artículo 57 del C.S.T.).

Artículo 64º- Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Observar una conducta amable y receptiva ante el cliente.
2. Mantener en perfecto orden y aseo su sitio de Trabajo.
3. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
4. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.

5. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
6. Velar por su autocuidado, dar cumplimiento a los compromisos y tratamientos adquiridos frente a las administradoras de seguridad social y el área de Seguridad y Salud en el Trabajo.
7. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa en sus representantes según el orden jerárquico establecido.
8. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecte o amenace las personas o las cosas de la empresa.
9. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico ocupacional y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidente, o de enfermedades profesionales.
10. Informar al EMPLEADOR inmediatamente la ocurrencia de un accidente o incidente de trabajo de conformidad con la cláusula Décima Segunda. No hacerlo o hacerlo extemporáneamente constituye causal de las sanciones o terminación de contrato de trabajo según se determine en este Reglamento.
11. Registrar en las oficinas de la empresa la dirección de domicilio y el correo electrónico, y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Artículo 58 del C.S.T). Las comunicaciones del empleador serán enviadas de alguna de las siguientes maneras: i. a la última dirección de domicilio informada por el trabajador, ii. a la que registre en la hoja de vida, iii. al puesto de trabajo, o iv. al correo electrónico registrado en el contrato de trabajo, surtiendo todos los efectos de las decisiones.
12. Radicar las incapacidades médicas en las instalaciones de EL EMPLEADOR en original junto con su epicrisis, de manera personal o en su defecto, con documento que autorice al radicador identificándolo con nombre y cédula.
13. Realizar el trámite de paz y salvo laboral una vez finalizada la relación laboral, documento sin el cual, EL EMPLEADOR no efectuará la liquidación y pago de las prestaciones sociales.
14. Cumplir con las obligaciones pactadas dentro del contrato de trabajo suscrito con SINCO LTDA.

Artículo 65°- Se prohíbe a la empresa:

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 o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del C.S.T.

- b) Las Cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del 50% de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley autorice.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
 3. Exigir o aceptar dinero del TRABAJADOR como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
 4. Limitar o presionar en cualquier forma en el ejercicio de su derecho de asociación.
 5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso, político, dificultades, o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
 6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
 7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios de trabajo.
 8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 de Artículo 57 del C.S.T., 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 separan o sean separados del servicio.
 9. Cerrar intempestivamente la Empresa. Si lo hiciere además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma legal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios de los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquel y a la empresa.
 10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores quienes hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo de conflicto.
 11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (Artículo 59 del C.S.T.).

Artículo 66°- Se prohíbe a los trabajadores:

1. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo.
2. Disminuir intencionalmente el ritmo de la ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
3. Hacer colectas, rifas, suscripciones o cualquier otra clase de actividades similares en los lugares de trabajo.
4. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetos distintos del trabajo contratado (Artículo 60 del C.S.T.).
5. Dar a conocer información confidencial y relevante de la empresa.

SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA - SINCO LTDA
MODIFICACIÓN AL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO No. 001-2020

El Representante Legal de SINCO LTDA, en virtud de las facultades que le confieren los Estatutos de la Sociedad, la Ley y el Representante de los Trabajadores del COPASST, teniendo en cuenta los siguientes:

ANTECEDENTES

1. Que en septiembre 18 de 2008 fue presentado ante el Ministerio de la Protección Social el Reglamento Interno de Trabajo con el fin de su estudio y aprobación.
2. Que en octubre 02 de 2008 La Coordinación del Grupo de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de La Dirección Territorial del Ministerio de La Protección Social de Santander aprobó el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA SINCO LTDA.
3. Que el Artículo 17 de la ley 1429 de 2010 modificó el Artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo *Objeciones al reglamento Interno de Trabajo* suprimiendo la obligatoriedad de su aprobación por el Ministerio del Trabajo.
4. Que la ley laboral vigente al momento de la aprobación del Reglamento Interno de Trabajo original ha sido modificada e interpretada por la Jurisprudencia de las Altas Cortes de conformidad con la Constitución y las leyes vigentes.
5. Que el Artículo 106 del Código Sustantivo del Trabajo faculta al Empleador a la elaboración del reglamento Interno de Trabajo.

Decide realizar las siguientes modificaciones al Reglamento Interno de Trabajo:

ARTÍCULO 1: Modifíquese el título del capítulo XVIII el cual quedará así:

CAPÍTULO XVIII
ESCALA DE FALTAS, SANCIONES DISCIPLINARIAS Y CAUSALES DE
TERMINACIÓN DE CONTRATO LABORAL POR PARTE DEL EMPLEADOR POR
JUSTA CAUSA

ARTÍCULO 2. Modifíquese el Artículo 67, el cual quedará así:

Artículo 67°- Se establecen las siguientes clases de faltas y sanciones disciplinarias (Sentencia C-934 de 2004) así:

1. El retardo en la hora de entrada o salida anticipada del turno de trabajo sin excusa suficiente, implica por primera vez, llamado de atención; por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y por tercera vez, terminación del contrato de trabajo.

2. No informar al Departamento de Talento Humano de la imposibilidad de laborar con por lo menos dos (2) horas de anticipación al turno asignado, implica por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
3. La ausencia al trabajo, sin excusa suficiente implica por una sola vez, implica la terminación del contrato de trabajo.
4. Los actos constitutivos de acoso laboral o los malos tratos a clientes o terceros, implican por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo. Lo anterior, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 61 de este reglamento.
5. El incumplimiento o el cumplimiento deficiente de las actividades ordenadas por el empleador y/o sus representantes o las que señale el cronograma de actividades, implica por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
6. Realizar actividades ajenas a las contratadas o para las que no esté calificado, implica por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
7. La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas al servicio de terceros sin autorización del empleador, implican por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
8. Cambiar de turno sin previa autorización del Coordinador o supervisor que estuviere a cargo implican por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
9. Doblarse en la ejecución ordinaria del turno asignado sin autorización del coordinador o del supervisor que estuviere a cargo, implican por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
10. Realizar actividades distintas al contrato de trabajo sin la debida autorización, implican por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
11. Hacer caso omiso o descuidar el cumplimiento de instrucciones o directrices impartidas, implican por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.

12. No portar en lugar visible el carnet que lo identifica como trabajador de la empresa, durante la jornada de labor, implica por primera vez, llamado de atención; por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y por tercera vez, la terminación del contrato de trabajo.
13. Permitir que otro Trabajador o un tercero use el documento de identificación oficial (Carnet) de la empresa, fuera o dentro del lugar de ejecución del contrato laboral, implica por primera vez, llamado de atención; por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y por tercera vez, la terminación del contrato de trabajo.
14. Dar en garantía de cualquier obligación, el documento de identificación oficial (Carnet) de la empresa, implica por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
15. Ejecutar la labor asignada sin tener en cuenta los procesos, protocolos o procedimientos establecidos, adoptados para tal fin por la empresa, poniendo en riesgo con su omisión o extralimitación, la vida o integridad física de sus compañeros trabajadores, implican por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
16. Cometer descuidos en la ejecución del trabajo encomendado, que puedan causar daños o perjuicios económicos, judiciales, administrativos entre otros a la empresa implica por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
17. Encargar de sus actividades a otro trabajador o desempeñar una actividad distinta de la asignada sin la autorización respectiva, generando o no perjuicios de cualquier índole a la empresa o el usuario, implican por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
18. Negarse sin justa causa a ejecutar actividades fuera de las habituales, que sean requeridas por razón de las necesidades de la empresa, fuerza mayor, caso fortuito, amenaza u ocurrencia de accidentes o planes de contingencia, implica por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
19. Causar alteración a la ejecución normal de las actividades propias de la empresa por negarse injustificadamente a ejecutar actividades en domingos o festivos, o en tiempo suplementario, que sean requeridas de manera indispensable y urgente por razones de fuerza mayor, caso fortuito, de amenaza u ocurrencia de algún accidente o habiéndose comprometido a ello para garantizar el funcionamiento de la empresa, implica por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.

20. Guardar los insumos, equipos, instrumentos, herramientas o demás materiales requeridos para la ejecución de las actividades asignadas, en lugares distintos a los determinados para tal efecto, implican por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
21. Iniciar, permitir o contribuir a mantener desorden en el sitio de trabajo, implican por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
22. Usar o conservar herramientas o equipos que no le han sido asignados, utilizar los asignados en objetos o fines distintos a la labor encomendada, implican por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
23. Contribuir o hacer peligroso el lugar de ejecución de las actividades, por intención o descuido que pueda afectar la seguridad del personal (compañeros trabajadores o terceros), máquinas, equipos o instalaciones en cualquier forma, implica por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
24. Disminuir intencionalmente el ritmo de la ejecución de la labor, suspender actividades, perder tiempo, promover interrupciones, incitar a su declaración o mantenimiento, perturbar la ejecución de la labor encomendada o el trabajo de los otros compañeros, implican por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
25. Hacer reparaciones, poner en marcha o movimiento, cualquier máquina o equipo asignado para su uso o el de sus compañeros de trabajo, sin autorización previa del Coordinador o supervisor encargado, implican por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
26. Dañar, devolver en mal estado (condiciones distintas a las ocasionadas originadas por el desgaste natural) bienes muebles, inmuebles, insumos, equipos, instrumentos, materiales, o cualquier tipo de material, equipo asignado, facilitado o proporcionados para la ejecución de su labor. Si el estado es reparable, implican por primera vez, una suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y reparación del elemento, y por segunda vez, la terminación del contrato de trabajo y reparación del elemento. Si el estado es irreparable aplicará: Reposición del elemento y suspensión hasta por ocho (8) días. Y por segunda vez la Terminación Unilateral del contrato y reposición del elemento.
27. Dañar con dolo o culpa, en incumplimiento de las instrucciones de manejo o en operación no autorizada, bienes muebles e inmuebles, cualquier tipo de material, equipo asignado o facilitado para su uso. Si el estado es reparable, implican por

primera vez, una suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y reparación del elemento, y por segunda vez, terminación del contrato de trabajo y reparación del elemento. Si el estado es irreparable aplicará: Reposición del elemento y suspensión hasta por ocho (8) días, y por segunda vez la Terminación Unilateral del contrato y reposición del elemento.

28. Utilizar teléfonos celulares, portátiles, tablas y demás equipos de telecomunicación (manos libres), durante la ejecución de la jornada ordinaria de labor, para acceder a redes sociales, mensajerías instantáneas y llamadas o videollamadas, con fines distintos al objeto convenido o la práctica de actividades distintas a las que fue contratado en tiempo laborable, implica por primera vez, llamado de atención; por segunda vez, suspensión del trabajo hasta por ocho (8) días, y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
29. Encubrir las conductas catalogadas como faltas disciplinarias que se hubiesen cometido en la ejecución de su labor o por alguno de sus compañeros, implica por primera vez, llamado de atención; por segunda vez, suspensión del trabajo hasta por ocho (8) días, y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
30. Rendir informes inexactos, incoherentes o que no correspondan a la realidad que afecten o pongan en riesgo la ejecución de las actividades, la integridad física o la vida de sus compañeros trabajadores, o terceros vinculados a las actividades propias de su perfil, implican por primera vez, una suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y por segunda vez, la terminación del contrato de trabajo y compulsas de copias al ente judicial que corresponda.
31. Faltar al respeto (entiéndase como maltratar verbalmente con gestos o contacto físico, dar mala atención, ser déspota, grosero, vulgar, atrevido) a cualquier persona sea trabajador o no, dentro o fuera de las instalaciones de la empresa o centros de trabajo, en actividades sociales o deportivas programadas, implican por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
32. Hacer circular comentarios, rumores o afirmaciones falsas o maliciosas de forma verbal o escrita, ocasionando perjuicios a la empresa, a sus productos y servicios, al personal directivo o a los trabajadores en general sin que ello limite el derecho de crítica o de formular reclamos ante los respectivos supervisores o coordinador, implican por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
33. No comunicar oportunamente a las personas competentes, las observaciones que estime conducentes para evitar daños o perjuicios a la empresa, implica por primera vez, una suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y por segunda vez, la terminación del contrato de trabajo.
34. Negarse a que se le realicen o entorpecer la labor de requisas de bolsos, paquetes, lockers o lugares de ejecución, o cualquier control que se requiera para obtener la mayor seguridad en el desarrollo de su actividad, implica por primera vez, una

- suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
35. Engañar a sus compañeros trabajadores o a la empresa, en cualquier forma relacionada o no con las actividades propias de su perfil, implican por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
 36. Engañar a la empresa en cuanto a la destinación de las Cesantías que se le haya entregado en forma parcial, bien sea que se emplee parte o la totalidad del mismo, en finalidades distintas a las establecidas por la Ley, implican por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
 37. Crear, Alterar o modificar los documentos tales como certificaciones, constancias entre otros, que sirvan de prueba o soporte de ingresos o experiencia o busquen un beneficio propio o a terceros, implica la terminación Unilateral del contrato de trabajo y compulsas de copias al ente judicial que corresponda.
 38. Consumir bebidas alcohólicas, sustancias enervantes o psicotrópicas y/o Fumar dentro de las dependencias de la empresa durante la jornada de labor, implica por primera vez, una suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y por segunda vez, la terminación del contrato de trabajo.
 39. Ingresar a la jornada de labor bajo la influencia o luego de la ingesta de bebidas alcohólicas, sustancias enervantes o psicotrópicas, implican por primera vez, una suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y por segunda vez, la terminación del contrato de trabajo.
 40. Ingresar al lugar de ejecución fuera de la jornada asignada de labor sin previa autorización, a sitios prohibidos o con acceso restringido por la empresa, implica por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
 41. Dormir durante la jornada de ejecución de la labor, implican por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
 42. Hacer o participar en colectas, rifas, suscripciones, propagandas, juegos de azar, jugar dinero u otros objetos dentro de las dependencias del usuario, sin autorización de la empresa, implica por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
 43. Fijar, remover o dañar informaciones o material de las carteleras o colocar avisos de cualquier clase dentro de las dependencias de la empresa, sin autorización, o destruir o dañar en cualquier forma las existentes, implican por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.

44. Distribuir material escrito o impreso de cualquier clase dentro de las dependencias de la empresa, sin autorización, implica por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
45. No informar sobre errores a su favor o en su contra, en los conceptos de ingresos y deducción en su liquidación de pago de salarios, implican por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
46. Copiar y/o distribuir sin la autorización respectiva, material o información de uso exclusivo de la empresa, de forma verbal, escrita o electrónica o por cualquier medio de comunicación dentro o fuera de las dependencias de esta, implican la terminación del contrato de trabajo.
47. Discutir acaloradamente sobre política, religión o cualquier otro asunto ajeno al servicio, o desarrollar actividades proselitistas de carácter político o religioso dentro de las dependencias de la empresa, implica por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
48. Desplegar actos discriminatorios por razones de raza, género o condición social, religión o política, implica por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
49. Dirigir, fomentar, o participar en mítines, tumultos o reuniones que interrumpa o perjudique el servicio, implican por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
50. Atentar contra la honra o dignidad de la empresa y de los trabajadores, mediante divulgación de asuntos de la vida privada o íntima de aquellos, y demás comportamientos que dañe el ambiente o la relación de trabajo y/o la relación entre compañeros, lo anterior sin perjuicio a los derechos individuales sobre críticas o libertad de expresión, implica por primera vez, una suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y por segunda vez, la terminación del contrato de trabajo y compulsas de copias al ente judicial que Correspondan.
51. Vender, ofrecer, expender o distribuir cualquier clase de artículos dentro de las dependencias de la empresa, sin que medie autorización para ello, implican por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
52. Emplear insumos, productos o subproductos asignados para la ejecución de sus labores con fines personales o distintos a los específicamente señalados, implican por primera vez, una suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y por segunda vez, la terminación del contrato de trabajo.

53. Ingresar a las instalaciones de SINCO LTDA o al lugar de ejecución de la labor sin la debida autorización, personas, mascotas o cualquier clase de elementos distintos a los estrictamente requeridos para la realización de la labor, implican por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
54. No utilizar la dotación e implementos de seguridad estipulados para cada actividad y riesgo, hacer uso inadecuado, dañarlos, destruirlos o darles un uso indebido, implican por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
55. Llevar puesto accesorios colgantes (aretes, collares, manillas, pulseras) o cualquier otro elemento ajeno a la dotación, que pueda obstaculizar o entorpecer la ejecución normal de sus labores o poner en riesgo su integridad, la de los usuarios o terceros involucrados, implican por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
56. Incumplir las normas de seguridad en el trabajo propias del perfil asignado y que rijan la profesión u oficio desempeñado por los trabajadores de la empresa, implica por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
57. Ingresar a las instalaciones alimentos no permitidos, comer en áreas y horarios diferentes a los establecidos por tales fines, implican por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
58. Dejar máquinas, equipos, motores u otras herramientas encendidos o funcionando después de terminar la jornada de labor, implica por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
59. La pérdida, extravío o daño del documento de identificación oficial (Carnet) de la empresa en la ejecución del contrato, implica en el primer año de ejecución, pagar la reposición del mismo, por segunda vez, la suspensión por un (1) día y pagar la reposición del mismo, y por tercera vez, la terminación Unilateral del Contrato de Trabajo.
60. Dar uso inadecuado o incumplir los protocolos de manejo de los sistemas de información (HARDWARE Y SOFTWARE) de propiedad de la empresa o utilizarlo para fines diferentes a los propios de la labor, así como la instalación de accesorios o de aplicativos que no hayan sido previamente autorizados por la empresa, implica por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
61. Copiar, distribuir o dar uso distinto al ordenado del material de identificación de la empresa, tales como logos, símbolos, membretes, sellos, carnets y demás propios de

- la empresa y sus usuarios, implican por primera vez, una suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y por segunda vez, la terminación del contrato de trabajo.
62. Realizar un mal uso de los vehículos que se encuentren a su cargo, conduciéndolos sin verificar el lleno de los requisitos legales, tales como vigencia del SOAT, revisión técnico-mecánica, u omitir las normas de tránsito, lo que conduzca a la imposición de un comparendo implica por primera vez, una suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
 63. Revelar secretos profesionales, industriales o comerciales o asuntos de carácter reservado que causen perjuicio a la empresa, implica la terminación Unilateral del contrato de trabajo y compulsas de copias al ente judicial que Corresponda.
 64. Permitir que terceras personas utilicen sus materiales de trabajo, enseres, mobiliario, equipos, maquinaria y elementos de oficina y en general los muebles e inmuebles que estén al servicio de la empresa, implican por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
 65. Atemorizar, coaccionar o intimidar a uno o varios compañeros, dentro de las instalaciones de la empresa donde se ejecuta la labor, implica por primera vez una suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y por segunda vez, la terminación Unilateral del contrato de trabajo y compulsas de copias al ente judicial que Corresponda.
 66. Hacer uso abusivo de los dineros recibidos en razón de la ejecución de la labor y que sean propiedad de la empresa o que se le hayan transferido por error involuntario a su cuenta, implica la terminación Unilateral del contrato de trabajo y compulsas de copias al ente judicial que Corresponda.
 67. Introducir, portar o conservar armas o explosivos dentro de las instalaciones de la empresa donde se ejecuta la labor, implica la terminación Unilateral del contrato de trabajo.
 68. Faltar contra la moral o las buenas costumbres en el orden sexual cometidas dentro de las dependencias de la empresa o en la ejecución de la labor, siempre que la misma no constituya delito, caso en el cual se compulsarán las copias al ente judicial competente, implica por primera vez, una suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y por segunda vez, la terminación del contrato de trabajo.
 69. Preparar, participar, cometer actos delictuosos o de sabotaje, dentro de las instalaciones en las que ejecuta la labor, implica, la terminación Unilateral del contrato de trabajo y compulsas de copias al ente judicial que Corresponda.
 70. Todo trabajador, que por medio de engaño acredite certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido; podrá ser sancionado con la Terminación Unilateral del contrato de trabajo y compulsas de copias al ente judicial que Corresponda.

71. Todo acto de violencia, injuria, malos tratos o grave indisciplina en que incurra el trabajador contra la empresa, los trabajadores o terceros al interior de la empresa, implican la terminación del contrato de trabajo.
72. El Trabajador que hurte o se apropie indebidamente de elementos de trabajo, materias primas, productos elaborados u otros objetos de propiedad de la empresa, o del personal, y que se encuentren dentro de las dependencias, o en el establecimiento en el cual se ejecuta la labor; incurrirá en actos inmorales o delictuosos con ocasión a la ejecución de sus Actividades al interior de la empresa, implican la terminación del contrato de trabajo, y compulsa de copias al ente judicial que Corresponda.
73. 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, el trabajador podrá ser sancionado la primera vez con la suspensión hasta por ocho (8) días y descuentos de los días de ausencia y por segunda vez con la terminación del contrato de trabajo.
74. El deficiente rendimiento en la ejecución de las actividades propias del perfil en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en actividades análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento de la empresa, implica por primera vez, una suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y por segunda vez, terminación del contrato de trabajo.
75. La renuencia sistemática del Trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico laboral o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes, implican por primera vez, una suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y por segunda vez, la terminación del contrato de trabajo.
76. Hacer comentarios falsos o negativos que perjudiquen a la empresa, implica por primera vez, una suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y por segunda vez, la terminación del contrato de trabajo.
77. El que por cualquier medio o procedimiento maltrate a un animal doméstico, amansado, silvestre vertebrado o exótico vertebrado, causándole la muerte o lesiones que menoscaben gravemente su salud o integridad física, implican por primera vez, una suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y por segunda vez, la terminación del contrato de trabajo.
78. No aplicar o no cumplir cualquiera de las políticas, reglamentos, normas y procedimientos de la empresa y demás regulaciones de los manuales de SINCO LIMITADA, la terminación del contrato de trabajo.
79. Omitir información al momento de su examen de ingreso y periódico de las condiciones de salud que padezca, implica la terminación Unilateral del Contrato de Trabajo.
80. No portar la dotación o portarla en mal estado, usar accesorios que dañen la armonía de la presentación personal o no atender los requerimientos que al respecto realice el empleador o sus representantes, implica por primera vez, llamado de atención, por segunda vez, suspensión hasta por ocho (8) días, y por tercera vez, terminación del

contrato de trabajo.

81. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones en seguridad y salud en el trabajo, implica por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
82. El no dar aviso de manera inmediata sobre la ocurrencia de un incidente o accidente de trabajo de forma personal o a través de un tercero, implican por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, y por segunda vez, la terminación del contrato de trabajo.

Parágrafo 1: Lo previsto en el presente artículo deja sin efecto las disposiciones contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo, contrato laboral y/o Código Sustantivo del trabajo que regulen las mismas conductas.

Parágrafo 2: Para las conductas no previstas en el presente Artículo, tiene plenos efectos lo consagrado en el Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el D.L. 2351/65 Art. 7, el Contrato de Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo.

Parágrafo 3: Entiéndase que la sanción de suspensión del trabajo acarrea el descuento de igual número de días de salario, el cual se hará en el mismo periodo de nómina en que sea aplicada la sanción.

ARTÍCULO 3: Modifíquese el título del capítulo XIX el cual quedará así:

CAPÍTULO XIX PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 4. Modifíquese el Artículo 68, el cual quedará así:

Artículo 68° - Antes de aplicar una sanción disciplinaria o despido unilateral por justa causa el Empleador deberá agotar el siguiente procedimiento:

1. Citación a la diligencia de descargos: Es la notificación de la apertura del Procedimiento Disciplinario Laboral, la cual se notificará por correo certificado en la dirección aportada por el trabajador, correo electrónico autorizado por el trabajador o al número de WhatsApp acreditado por el trabajador; que Contendrá:
 - La identificación del trabajador (Nombre).
 - La descripción de las conductas que motivan la apertura del procedimiento.
 - La fecha de la conducta.
 - La indicación de la fecha y hora de la comparecencia a rendir descargos.
 - La descripción o copia de las pruebas que reposan en su contra, según

corresponda.

- La indicación de que podrá practicar las pruebas que considere necesarias para el ejercicio de su defensa en la misma diligencia.
- La firma del Gerente, Director de Talento Humano, Director Del Departamento Jurídico, o quien él delegue de SINCO LTDA.

Parágrafo: El término para la citación a la diligencia de descargos no podrá exceder de cinco (5) días hábiles desde el día siguiente de cometida la conducta o que tuvo conocimiento el empleador y/o sus representantes. La citación se hará previo el informe del jefe inmediato o supervisor del contrato en el que se cometió la conducta, el cual servirá de prueba.

2. La diligencia de descargos: Se llevará a cabo dentro los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la apertura. Su acta contendrá:

- La formulación de los cargos imputados -la conducta-.
- La calificación provisional de la conducta presuntamente cometida y su sanción.
- Los descargos del trabajador, de los cuales se dejará registro.
- La práctica de las pruebas descritas por el empleador en la notificación de apertura.
- La práctica de las pruebas aportadas por el trabajador.
- La información al trabajador investigado de que, se notificará la decisión dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la diligencia de descargos, por correo certificado en la dirección aportada por el trabajador, correo electrónico autorizado por el trabajador o al número de WhatsApp acreditado por el trabajador
- El acta será suscrita por el Gerente, Director de Talento Humano, Director Del Departamento Jurídico, o quien él delegue y el trabajador investigado.
- En caso de negarse el investigado a suscribir el acta se dejará constancia de ello, la cual será firmada por el Representante del Copasst de los Trabajadores.

Parágrafo: En caso de que el citado no asista a la diligencia de descargos, el Gerente, Director de Talento Humano, Director Del Departamento Jurídico, o quien él delegue adelantará el Procedimiento Disciplinario en presencia del Representante de los trabajadores del COPASST, quien firmará el acta.

3. Notificación de la decisión: Dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la diligencia de descargos, el Gerente, Director de Talento Humano, Director Del Departamento Jurídico, o quien él delegue remitirá al trabajador la decisión definitiva por correo certificado en la dirección aportada por el trabajador, correo electrónico autorizado por el trabajador o al número de WhatsApp acreditado por el trabajador, la cual contendrá:

- La fecha de la decisión.
 - La calificación de la conducta.
 - Las consideraciones que motivan la decisión.
 - La decisión definitiva ajustada al Reglamento Interno de Trabajo, al Código Sustantivo del Trabajo o al Contrato Laboral.
 - La información al trabajador sancionado de que la decisión puede ser controvertida ante el juez ordinario laboral.
 - La firma del el Gerente, Director de Talento Humano, Director Del Departamento Jurídico, o quien él delegue.
4. Doble instancia: En caso de que el trabajador no esté de acuerdo con la decisión, podrá presentar un escrito de apelación dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación, explicando los motivos de su disenso. La apelación será resuelta por la Gerencia de SINCO LTDA, quien en un término no superior a cinco (5) días hábiles deberá pronunciarse confirmando la decisión inicial, revocando o modificando parcialmente los términos de la misma. Frente a dicha decisión no procede ningún recurso, en caso de que el trabajador continúe en desacuerdo, podrá acudir ante la jurisdicción ordinaria.

ARTÍCULO 5: Suprímase el capítulo XXIII “DISPOSICIONES ESPECIALES FONDO DE SOLIDARIDAD”

El presente reglamento rige a partir de su publicación en la Cartelera de Recepción del domicilio de SERVICIOS INSTITUCIONALES DE COLOMBIA y su socialización a los trabajadores.

CAPÍTULO XX

RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

Artículo 69°- Los reclamos de los trabajadores se harán ante las personas que ocupen en la empresa el cargo de supervisor o el Director de Talento Humano quien los tramitará y resolverá con justicia y equidad.

Artículo 70°- Se deja claramente establecido que para efecto de los reclamos a que se refiere los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden comunicarlo siempre y cuando se hagan de manera respetuosa.

CAPÍTULO XXI PUBLICACIONES

Artículo 71°- El presente reglamento será publicado en el lugar de trabajo mediante la fijación de dos copias de carácter legible en dos sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. (Artículo 120 del C.S.T.).

CAPÍTULO XXII VIGENCIAS

Artículo 72°- El presente reglamento entrará a regir ocho días después de su publicación, hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento (Artículo 121 del C.S.T.).

CAPITULO XXIII

Derogado por el Artículo 6 de la modificación al RIT No. 001-2017 que suprime el Fondo de Solidaridad.

CAPÍTULO XXIV DISPOSICIONES FINALES

Artículo 73°- Desde la fecha en que entra en vigencia este reglamento quedan sin efecto las disposiciones anteriores.

CAPÍTULO XXV CLAUSULAS INEFICACES

Artículo 84°- No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoran las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales constituyen las disposiciones del reglamento de cuanto fueren más favorables al trabajador. (Artículo 109 del C.S.T.).

FECHA: Enero 18 de 2020
DIRECCIÓN: Carrera 20 No. 37-71
TELÉFONOS: 6302585

**REPRESENTANTE LEGAL
SINCO LTDA**