



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SINERGIA TRABAJO TEMPORAL S.A.

SINERGIA TT.[®]



www.sinergiatt.com

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

ARTÍCULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la Empresa **SINERGIA TRABAJO TEMPORAL S.A.**, en adelante "La Empresa", "La Compañía", el "Empleador" y/o "Sinergia", domiciliada en la Calle 30 A No. 6 - 22, de la ciudad de Bogotá D.C. y a sus disposiciones quedan sometidos, tanto la Empresa como todos sus trabajadores.

Este Reglamento hace parte integral de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador, quienes tendrán las siguientes categorías

- 1.Trabajadores de planta.
- 2.Trabajadores en misión.

GENERALIDADES DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES

ARTÍCULO 2. DEFINICIONES:

- 1.Empresa de Servicios Temporales (EST): Es aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la Empresa de Servicios Temporales, la cual tiene con respecto de estas el carácter de empleador (Ley 50 de 1990 art 71).
- 2.Trabajadores de planta: Son los que desarrollan su actividad en las dependencias propias de la EST (Ley 50 de 1990 art 74).
- 3.Trabajadores en misión: Son aquellos que la EST envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por estos (Ley 50 de 1990 art 74).

ARTÍCULO 3. Los usuarios de la Empresa solo podrán contratar con esta en los siguientes casos (Ley 50 de 1990 art 77):

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

ARTÍCULO 4. CONTRATACIÓN. Los contratos celebrados entre la Empresa y los usuarios deberán cumplir con los siguientes requisitos (ley 50 de 1990 art 81):

SINERGIA TT[®]

1. Constar por escrito.
2. Hacer constancia que la EST se sujetará a lo dispuesto por la ley para efectos del pago de salarios, prestaciones sociales, horas extras, recargos diurnos y nocturnos, dominicales y festivos.
3. Especificar la compañía aseguradora, el número de póliza, vigencia y monto con la cual se garantiza el cumplimiento de las obligaciones laborales de las EST con los trabajadores en misión.
4. Determinar la forma de atención de las obligaciones que en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo se tiene para con los trabajadores en misión, cuando se trate de las circunstancias establecidas en el artículo 78 de la Ley 50 de 1990.

La Empresa no podrá prestar sus servicios a usuarios cuyos trabajadores se encuentren en huelga (Ley 50 de 1990 art 89).

Toda norma legal y/o política interna que derogue, modifique, sustituye o reglamente cualquiera de las disposiciones del Reglamento Interno, se considerará incorporada dentro del mismo.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 5. Quien aspire a desempeñar un cargo en la Empresa deberá presentar una solicitud por escrito para su registro como aspirante. Una vez estudiada dicha solicitud, deberá aportar los siguientes documentos:

1. Hoja de vida actualizada con fotografía.
2. Fotocopia de la cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, según corresponda. En caso de ser extranjero, fotocopia del pasaporte con visa de trabajo vigente o cédula de extranjería, según el caso.
3. Autorización escrita del Ministerio del Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, en ausencia de estos, del Defensor de Familia o funcionario competente, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
4. Fotocopia autenticada de los títulos que acrediten estudios o cursos realizados, cuando sean exigidos para el desempeño del cargo. Si el título fue expedido en el exterior, deberá estar convalidado por el ICFES o la entidad colombiana correspondiente.
5. Certificados laborales de empleadores anteriores, indicando tiempo de servicio, funciones y cargos desempeñados.
6. Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad, y en su caso, del plantel educativo donde haya estudiado.
7. Los demás documentos que se requieran para un cliente o proyecto específico.

PARÁGRAFO PRIMERO. Si el aspirante es mayor de 15 años y menor de 18, para la suscripción del contrato de trabajo deberá presentar, además de lo exigido en el artículo anterior, la

SINERGIA TT®

autorización escrita del Ministerio del Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad política del lugar donde se ejecutará el contrato, a solicitud de los padres y, en ausencia de estos, del Defensor de Familia.

La autorización solo podrá otorgarse para trabajos no prohibidos por la Ley o cuando, a juicio del funcionario competente, no exista perjuicio físico o moral para el menor, y la jornada no exceda los límites legales para los menos de 15 y adolescentes mayores de 17 años. Concedida la autorización, el menor de dieciocho (18) años podrá recibir directamente su salario y, llegado el caso, ejercer las acciones legales correspondientes.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La Empresa podrá exigir, además de los documentos mencionados, aquellos que considere necesarios para evaluar la admisión del aspirante, siempre que no estén prohibidos por la ley. Está prohibida la exigencia de datos sobre estado civil, número de hijos, religión o filiación política (artículo 1°, Ley 13 de 1972), prueba de embarazo, salvo en actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43 C.N., artículos 1° y 2° del Convenio 111 de la OIT, Resolución 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), examen de VIH (artículo 217 del Decreto 1543 de 1997) y libreta militar (artículo 42 de la Ley 1861 de 2017).

PARÁGRAFO TERCERO: En ejercicio de la autonomía de la voluntad privada, la Empresa se reserva el derecho de contratar el personal que considere idóneo para el cargo requerido, previa valoración en el proceso interno de selección. La vinculación laboral forma parte de dicha autonomía empresarial, por lo que cualquier rechazo a un aspirante no debe interpretarse como vulneración de sus derechos.

PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 6. La Empresa, una vez admitido el aspirante, podrá acordar con este un período inicial de prueba, cuyo objetivo será que la Empresa evalúe sus aptitudes y que el trabajador determine si las condiciones de trabajo le resultan convenientes (artículo 76 del C.S.T.).

ARTÍCULO 7. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, C.S.T.).

ARTÍCULO 8. El período de prueba no podrá 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 (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 9. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio de la Empresa, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquél a este se considerarán regulados

SINERGIA TT[®]

por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C.S.T.).

CAPÍTULO III CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 10. NATURALEZA DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, mediante el cual una persona natural desarrolla formación teórico-práctica en una entidad autorizada, mientras la Empresa patrocinadora le proporciona los medios para adquirir la formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión, y ello le implique desempeñarse en el manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de la Empresa. Su duración no podrá ser superior a tres (3) años, incluida cualquier prórroga, y por él recibirá un apoyo de sostenimiento mensual, con carácter salarial, en los términos previstos por la ley. (Artículo 21, Ley 2466 de 2025)

ARTÍCULO 11. REQUISITOS PARA CELEBRAR EL CONTRATO DE APRENDIZAJE. La Empresa podrá celebrar contrato de aprendizaje con personas que cumplan con los requisitos de edad y formación establecidos en la ley. No podrán celebrarse contratos con menores de quince (15) años. Los adolescentes entre quince (15) y diecisiete (17) años requerirán autorización previa del Inspector de Trabajo.

ARTÍCULO 12. ELEMENTOS DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. Son elementos particulares del contrato de aprendizaje:

1. Facilitar la formación de las ocupaciones o profesiones previstas en la ley.
2. Subordinación limitada a las actividades propias del aprendizaje.
3. Formación recibida a título estrictamente personal.
4. Apoyo de sostenimiento mensual destinado a garantizar el proceso de formación.

ARTÍCULO 13. CONTENIDO MÍNIMO DEL CONTRATO. El contrato de aprendizaje debe constar por escrito y contener, como mínimo:

1. Nombre de la Empresa patrocinadora.
2. Nombre, apellidos, edad y datos de contacto del aprendiz.
3. Oficio o profesión objeto del aprendizaje, programa respectivo y duración.
4. Obligaciones y derechos de ambas partes.
5. Valor del apoyo de sostenimiento mensual, según la modalidad de formación y etapa.
6. Condiciones de la formación, duración y períodos de estudio y práctica.
7. Firma de los contratantes o sus representantes.

ARTÍCULO 14. CUOTA DE APRENDICES. La Empresa se sujetará a la cuota mínima de aprendices establecida por la ley y reglamentada por el SENA. En caso de terminación anticipada, deberá reemplazarse al aprendiz para conservar la proporción asignada.

SINERGIA TT[®]

ARTÍCULO 15. APOYO DE SOSTENIMIENTO MENSUAL. Durante toda la relación, el aprendiz recibirá un apoyo de sostenimiento mensual como mínimo:

1. Formación dual: 75 % de un SMMLV el primer año y 100 % el segundo año.
2. Formación tradicional: 75 % de un SMMLV en fase lectiva y 100 % en fase práctica.
3. Estudiantes universitarios: mínimo 100 % de un SMMLV en cualquier etapa.

En ningún caso este apoyo podrá ser objeto de negociación colectiva, convenios o laudos arbitrales.

ARTÍCULO 16. DURACIÓN Y PRÓRROGAS La duración del contrato será la necesaria para cumplir el programa de formación, sin superar los tres (3) años en total, incluidas prórrogas.

ARTÍCULO 17. Modalidades y ocupaciones El contrato podrá versar sobre (i) ocupaciones semicualificadas o calificadas que requieran título técnico, tecnológico o profesional; (ii) programas del SENA o de instituciones de educación reconocidas por el Estado y (iii) estudiantes universitarios que desarrollen actividades relacionadas con su formación, cumpliendo las horas previstas por la ley.

ARTÍCULO 18. SEGURIDAD SOCIAL. En la fase lectiva, la Empresa pagará la totalidad de las cotizaciones a salud y riesgos laborales. En la fase práctica o en formación dual, el aprendiz estará afiliado como trabajador dependiente a salud, pensión y riesgos laborales, con el reparto de aportes previsto en la ley, y tendrá derecho a todas las prestaciones, auxilios y beneficios del contrato laboral.

ARTÍCULO 19. RÉGIMEN DISCIPLINARIO. El régimen disciplinario de la Empresa aplicará a las actividades propias del aprendizaje, garantizando el debido proceso y lo dispuesto en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las sanciones que pueda imponer la institución educativa.

ARTÍCULO 20. DERECHOS COLECTIVOS. Los aprendices tienen derecho a asociación sindical, negociación colectiva y huelga, con la limitación legal de que el apoyo de sostenimiento mensual no puede ser objeto de negociación colectiva.

ARTÍCULO 21. RECONOCIMIENTO DE EXPERIENCIA El tiempo de la fase práctica o dual será certificado por la Empresa y se reconocerá como experiencia laboral para el aprendiz.

CAPÍTULO IV TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 22. Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la Empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, a todas las prestaciones de Ley. Además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos y a todas las prestaciones de Ley, salvo lo concerniente a las prestaciones por causa de muerte por riesgo profesional (Artículo 6 del C.S.T.)

SINERGIA TT.

CAPÍTULO V HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 23. JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO. La jornada ordinaria de trabajo será la máxima legal establecida en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025, teniendo en cuenta la reducción gradual prevista en la Ley 2101 de 2021, hasta llegar a cuarenta y dos (42) horas semanales a partir del 15 de julio de 2026.

Salvo las excepciones legales, y atendiendo especificaciones técnicas, mantenimiento de equipos, condiciones climáticas o requerimientos de los clientes, la Empresa podrá establecer diferentes horarios, de acuerdo con las necesidades del servicio y la dinámica de la operación. La distribución de la jornada y del horario se hará conforme a las normas sustantivas que regulan la jornada laboral, garantizando descansos y derechos legales.

ARTÍCULO 24. AMPLIACIÓN DE JORNADA PARA DESCANSO LOS SÁBADOS. La jornada diaria podrá ampliarse, por acuerdo entre las partes, conforme al artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 23 de la Ley 50 de 1990, con el único fin de permitir el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye horas extras ni trabajo suplementario.

ARTÍCULO 25. HORARIOS DE TRABAJO EN PLANTA. El horario de trabajo regular para el personal de planta será dentro del siguiente rango de tiempo, sin exceder lo establecido por el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025:

- De lunes a viernes:
- Mañana: 7:30 a.m. a 12:00 m.
- Tarde: 1:00 p.m. a 6:00 p.m.

El tiempo destinado a alimentación será de una (1) hora, entre las 12:00 m. y las 2:00 p.m., con turnos por áreas.

La Empresa podrá ajustar, cuando lo estime conveniente, las horas de entrada y salida, informando oportunamente al trabajador.

ARTÍCULO 26. JORNADA PARA TRABAJADORES EN MISIÓN. En el caso de trabajadores en misión, la jornada y horario estarán determinados por las necesidades del servicio contratado por la Empresa Usaria, y podrán variar según lo solicitado por el cliente, previa notificación al trabajador.

ARTÍCULO 27. JORNADAS ESPECIALES. No aplicará la jornada ordinaria en los siguientes casos:

1. Labores especialmente insalubres o peligrosas, en las que el Gobierno ordene la reducción de la jornada según dictamen correspondiente.
2. Mayores de 15 y menores de 17 años.

SINERGIA TT[®]

4. Adolescentes mayores de 17 años.

5. Trabajadores de dirección, confianza y manejo, actividades discontinuas o intermitentes y labores de simple vigilancia con residencia en el sitio de trabajo, quienes laborarán todas las horas necesarias para el cumplimiento de sus funciones, sin que la superación de las horas laborales constituya trabajo suplementario ni genere recargo.

ARTÍCULO 28. JORNADA POR TURNOS Y FLEXIBILIDAD HORARIA. Cuando la labor no exija actividad continuada y se ejecute por turnos, la Empresa podrá ampliar la jornada diaria por encima de ocho (8) horas o de la máxima legal semanal, siempre que el promedio de horas, calculado en un período no mayor a tres (3) semanas, no exceda de ocho (8) horas diarias ni de la jornada máxima semanal. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario.

El trabajador y la Empresa podrán acordar turnos sucesivos para operar sin interrupción durante toda la semana, siempre que cada turno no exceda de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) semanales.

Asimismo, podrá acordarse una jornada flexible distribuida en máximo seis (6) días con un día de descanso obligatorio, pudiendo variar las horas diarias siempre que el promedio semanal no supere la jornada máxima legal, y que se labore dentro de la jornada ordinaria conforme al literal d) del artículo 161 del CST.

ARTÍCULO 29. REGISTRO Y CONTROL DE TRABAJO SUPLEMENTARIO. La Empresa llevará un registro y control de horas extras, trabajo nocturno y trabajo en días de descanso obligatorio, garantizando el pago de los recargos correspondientes y el respeto de los topes legales. (Artículo 12, Ley 2466 de 2025).

CAPÍTULO VI LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 30. El trabajo ordinario y nocturno corresponde quedará así (artículo 10, Ley 2466 de 2025):

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a.m.) y las diecinueve horas (7:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p.m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a.m.).

ARTÍCULO 31. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159, C.S.T.).

ARTÍCULO 32. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. T., solo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales.

SINERGIA TT[®]

PARÁGRAFO PRIMERO. Se exceptúa de la aplicación de la presente disposición al sector de seguridad, de conformidad con la Ley 1920 de 2018 y sus decretos reglamentarios, y al sector salud, conforme a la normatividad vigente. (Artículo 13, parágrafo, Ley 2466 de 2025)

PARÁGRAFO SEGUNDO. No se requerirá autorización del Ministerio del Trabajo para ello (Artículo 12, parágrafo, Ley 2466 de 2025).

PARÁGRAFO TERCERO: Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras. (artículo 22, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 33. Tasas y liquidación de recargos.

- 1.El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el literal c) del numeral 2 del artículo 161 del CST modificado por el artículo 51 de la Ley 789 de 2002.
- 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 diurno.
- 4.Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO: La Empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTÍCULO 34. La Empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores por medio de documento escrito firmado por el superior del trabajador.

ARTÍCULO 35. DESCANSO EN DIA SABADO. Pueden repartírsela jornada máxima semanal 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. (Artículo 164 C.S.T.)

CAPÍTULO VII DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 36. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral. (Artículo 177 del C.S.T., modificado por los artículos 1 y 2 de la Ley 51 de 1983).

Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29

SINERGIA TT[®]

de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

1. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús cuando no caigan en lunes se trasladará al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
2. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Artículo 1, Ley 51 de 1983).

PARÁGRAFO PRIMERO. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 37. TRABAJO EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO. El trabajo en día de descanso obligatorio, incluidos domingos y festivos, se remunerará con un recargo sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario que corresponda por haber laborado la semana completa.

El recargo aplicará conforme a la implementación gradual prevista en la Ley 2466 de 2025:

1. A partir del 1° de julio de 2025: 80 %.
2. A partir del 1° de julio de 2026: 90 %.
3. A partir del 1° de julio de 2027: 100 %.

Si con el día de descanso obligatorio coincide otro día de descanso remunerado, el trabajador, si labora, solo tendrá derecho al recargo establecido en este artículo.

PARÁGRAFO PRIMERO. DEFINICIONES. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es:

- Ocasional: cuando el trabajador labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio durante el mes calendario.
- Habitual: cuando el trabajador labora tres (3) o más días de descanso obligatorio durante el mes calendario.

Para todos los efectos, cuando la legislación laboral utilice la expresión "dominical" se entenderá que se refiere a "día de descanso obligatorio".

PARÁGRAFO SEGUNDO. DÍA DE DESCANSO DISTINTO AL DOMINGO. Las partes podrán convenir por escrito que el día de descanso obligatorio sea distinto al domingo. Si no se

SINERGIA TT®

acuerda expresamente en el contrato o en otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

ARTÍCULO 38. AVISO SOBRE TRABAJO EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en día de descanso obligatorio, la Empresa fijará en lugar visible del establecimiento, con una antelación mínima de doce (12) horas, la relación de trabajadores que, por razones del servicio, deban laborar, indicando el día y las horas de descanso compensatorio.

ARTÍCULO 39. DESCANSO COMPENSATORIO Y RETRIBUCIÓN EN DINERO. El trabajador que labore en día de descanso obligatorio tiene derecho, a su elección y con autorización escrita del superior, a:

1. Un día de descanso compensatorio remunerado, que podrá concederse:
 - a) En otro día laboral dentro de la semana siguiente.
 - b) Desde el mediodía del día de descanso obligatorio hasta el mediodía del día siguiente.
2. La retribución en dinero, aplicando el recargo vigente sobre el salario ordinario, en proporción al tiempo trabajado.

ARTÍCULO 40. SUSPENSIÓN DEL TRABAJO POR MOTIVO DE FIESTA ESPECIAL. Cuando por motivo de fiesta no incluida en el artículo 177 del CST modificado por la Ley 51 de 1983, la Empresa suspenda el trabajo, estará obligada a pagarlo como si se hubiere realizado, salvo que exista convenio expreso para la suspensión o compensación, o esté previsto en reglamento, pacto, convención colectiva o laudo arbitral.

Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario u horas extras.

PARÁGRAFO. DESCANSO COMPENSATORIO POR MOTIVOS ELECTORALES. En aplicación de la Ley 403 de 1997 y el Decreto 2241 de 1986, los descansos compensatorios para quienes sufraguen o sirvan como jurados de votación serán otorgados por la Empresa, siempre que el trabajador presente la constancia expedida por la autoridad electoral y el derecho no haya prescrito.

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 41. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 186, numeral primero del C.S.T.)

ARTÍCULO 42. Las vacaciones podrán concederse total o parcialmente de forma colectiva, según las necesidades del servicio. Cuando se requiera por razones del servicio, la Empresa determinará los casos en que su disfrute se haga de manera individual. La Empresa comunicará al trabajador, con al menos quince (15) días de antelación, la fecha de inicio de las vacaciones, sea que se otorguen de manera colectiva o individual.

SINERGIA TT[®]

Parágrafo primero: En todo caso el trabajador que hubiese prestado sus servicios durante un (1) año, podrá solicitar a la Empresa las vacaciones, el cual tendrá la potestad de concederlas o no según las necesidades que presente la Empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO: En el caso de los trabajadores en misión, que se encuentren prestando sus servicios al interior de las instalaciones de nuestras empresas clientes, las solicitudes de vacaciones no podrán ser entregadas o acordadas con la empresa usuaria. Sinergia es el único autorizado para reconocer o rechazar el otorgamiento de las vacaciones solicitadas, dejando sin efecto cualquier aprobación emitida por la empresa usuaria.

ARTÍCULO 43. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

ARTÍCULO 44. La Empresa y el trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, la compensación en dinero de hasta la mitad de las vacaciones (artículo 20, Ley 1429 de 2010). Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador haya disfrutado de las vacaciones causadas, procederá la compensación en dinero por el año cumplido de servicios y, proporcionalmente, por la fracción de año. En todo caso, para calcular la compensación de vacaciones se tomará como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189, C.S.T.).

ARTÍCULO 45. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables (Artículo 190 del C.S.T.).

Parágrafo primero: Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años (Artículo 190 del C.S.T.).

Parágrafo segundo: La acumulación puede ser hasta por cuatro años cuando se trate de trabajadores de confianza y manejo, trabajadores técnicos, especializados o extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares (Artículo 190 del C.S.T.).

ARTÍCULO 46. Durante el período 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 y auxilio de transporte. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTÍCULO 47. La Empresa llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de estas (artículo 5, Decreto 13 de 1967).

SINERGIA TT®

PARÁGRAFO PRIMERO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo 3, parágrafo, Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO SEGUNDO. El trabajador tiene la obligación de reincorporarse a sus labores inmediatamente después de terminar su período de vacaciones, de acuerdo con la fecha señalada en el documento de notificación o liquidación de vacaciones. Cuando se trate de labores en las cuales hay rotación de turnos, debe solicitar su horario de trabajo con un día de anticipación a la fecha en la cual debe reiniciar sus labores.

LICENCIAS Y PERMISOS

ARTÍCULO 48. La Empresa concederá a sus trabajadores y trabajadoras licencias remuneradas necesarias en los siguientes casos, conforme al numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025 y demás normas vigentes:

1. Ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997.
2. Desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
3. Grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal o familiar hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador. El aviso podrá darse antes, durante o después del hecho, según lo permitan las circunstancias, dicho evento deberá contar con la correspondiente evidencia probatoria.
4. Comisiones sindicales inherentes a la organización o asistencia al entierro de compañeros de trabajo, siempre que se avise con la debida oportunidad y que el número de ausentes no afecte el funcionamiento de la Empresa. En el caso de entierro, el aviso podrá darse hasta con un (1) día de anticipación.
5. Citas médicas de urgencia o programadas con especialistas deberán informarse previamente y acreditarse mediante el certificado correspondiente. Esto incluye aquellas relacionadas con el diagnóstico y tratamiento de la endometriosis, conforme a la Ley 2338 de 2023. En estos casos, SinergiaTT otorgará hasta tres (3) horas de permiso para que los trabajadores puedan asistir a sus citas médicas.
6. Obligaciones escolares en calidad de acudiente, cuando la asistencia del trabajador sea requerida de manera obligatoria por el centro educativo, deberán ser soportadas con el documento correspondiente. En estos casos, la empresa reconocerá hasta tres (3) horas de permiso para que el trabajador pueda atender la diligencia.
7. Citaciones judiciales, administrativas o legales, informando previamente y aportando la citación o el soporte respectivo.
8. Un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, previo acuerdo con el empleador, para quienes certifiquen el uso de bicicleta como medio de transporte para llegar y salir del lugar de trabajo.

SINERGIA TT[®]

PARÁGRAFO PRIMERO. LICENCIAS ESPECIALES.

- 1.Licencia de luto: cinco (5) días hábiles remunerados en caso de fallecimiento del cónyuge, compañero(a) permanente o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil (Ley 1280 de 2009).
- 2.Licencia de maternidad: dieciocho (18) semanas remuneradas, iniciando por lo menos dos (2) semanas antes de la fecha probable de parto, con base en certificado médico que indique: estado de embarazo, fecha probable de parto y fecha de inicio de la licencia.
- 3.Licencia de paternidad: conforme a la Ley 2114 de 2021, será remunerada y estará a cargo de la EPS. Requiere presentación del Registro Civil de Nacimiento a la EPS dentro de los 30 días siguientes al nacimiento y haber cotizado efectivamente durante el periodo de gestación.
- 4.Licencia parental compartida: la madre tomará como mínimo las primeras doce (12) semanas posteriores al parto, intransferibles. Las seis (6) semanas restantes podrán distribuirse entre madre y padre, con autorización médica.
5. Licencia parental flexible de tiempo parcial: permite cambiar un período determinado de licencia de maternidad o paternidad por un período de trabajo de medio tiempo equivalente al doble del tiempo compensado. Requiere acuerdo escrito entre empleador y trabajador. El pago de la licencia estará a cargo de la EPS y el tiempo laborado será remunerado por el empleador.

PARÁGRAFO SEGUNDO. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR. En cumplimiento de la Ley 2466 de 2025, la Empresa:

- 1.Implementará ajustes razonables para garantizar el acceso, permanencia y desarrollo laboral de personas con discapacidad, eliminando barreras actitudinales, comunicativas y físicas, de conformidad con la Ley 1618 de 2013.
- 2.Desarrollará acciones, guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, para eliminar barreras de acceso o permanencia y promover la contratación sin discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, personas procedentes de municipios PDET o ZOMAC y personas en condición de vulnerabilidad.
- 3.Atenderá con debida diligencia órdenes de autoridades competentes en favor de personas víctimas de violencias basadas en sexo.
- 4.Otorgará, en la medida de sus posibilidades, el derecho preferente de reubicación a mujeres víctimas de violencia de pareja, violencia intrafamiliar o tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizará la protección de su vida e integridad, así como la de otras personas víctimas de violencia de pareja o intrafamiliar.
- 5.Cumplirá con la cuota mínima de contratación de personas con discapacidad prevista en la ley y reportará su vinculación al Ministerio de Trabajo dentro de los quince (15) días siguientes a su celebración.

ARTÍCULO 49. CONDICIONES PARA LA CONCESIÓN DE PERMISOS REMUNERADOS Y NO REMUNERADOS. La concesión de los permisos previstos en este reglamento se sujetará a las siguientes condiciones:

SINERGIA TT®

1. En caso de ejercicio del derecho al sufragio, el trabajador deberá aportar el certificado electoral dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la jornada electoral. El empleador establecerá la media jornada a otorgar, de oficio o a solicitud del trabajador (artículo 3, Ley 403 de 1997).
2. En caso de desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, el trabajador deberá presentar la designación correspondiente con mínimo ocho (8) días de antelación.
3. Para asistir al entierro de compañeros de trabajo, el aviso deberá darse con al menos un (1) día de anticipación. La empresa podrá autorizar hasta un 10% de los trabajadores para este fin, pudiendo establecer un porcentaje menor si así lo requiere, la continuidad de la operación.
4. En caso de grave calamidad doméstica, el aviso podrá ser previo, durante o posterior al hecho, según lo permitan las circunstancias, y deberá aportarse la prueba correspondiente en un plazo máximo de tres (3) días calendario después de ocurrido.
5. En caso de citas médicas de urgencia o programadas con especialistas, el trabajador deberá informar al empleador con mínimo veinticuatro (24) horas de antelación, salvo en situaciones imprevistas. Será obligatorio presentar el certificado expedido por la entidad de salud, incluyendo aquellas citas relacionadas con diagnóstico y tratamiento de endometriosis conforme a la Ley 2338 de 2023. Cumplida la cita, el trabajador deberá reintegrarse a sus labores el mismo día, salvo que sea incapacitado u hospitalizado.
6. En caso de incapacidad, el trabajador deberá informar antes del inicio de la jornada laboral o dentro de la primera hora hábil, y presentar el certificado correspondiente expedido por la EPS o ARL dentro de los dos (2) días siguientes a su expedición. Será obligatoria la entrega del certificado por incapacidad.
7. Para asistencia a citaciones judiciales, administrativas o legales, se deberá presentar la respectiva citación con mínimo ocho (8) días de anticipación, salvo que no sea posible, en cuyo caso se deberá aportar constancia de asistencia emitida por la autoridad competente inmediatamente después.
8. En caso de incapacidad por accidente o enfermedad común o laboral, el trabajador deberá informar en el menor tiempo posible al jefe inmediato y al área administrativa, y allegar la incapacidad por cualquier medio físico o electrónico, personalmente o a través de un tercero autorizado.
9. En caso de urgencia médica, el aviso deberá darse tan pronto ocurra o como lo permitan las circunstancias, y la prueba correspondiente deberá presentarse en un plazo máximo de tres (3) días hábiles.
10. En acontecimientos especiales debidamente justificados, el trabajador deberá informar con anterioridad o, si no es posible, inmediatamente después del hecho, aportando el soporte que lo acredite, salvo que se trate de hechos notorios.
11. Todos los permisos deberán ser solicitados y autorizados previamente, dejando constancia escrita en Gestión Humana.

PARÁGRAFO PRIMERO. Los permisos para asistir a servicios médicos, odontológicos, terapias o diligencias judiciales son de obligatorio reconocimiento. El tiempo utilizado podrá descontarse del salario, previa autorización del trabajador, o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a la jornada ordinaria, a elección de la empresa.

SINERGIA TT®

PARÁGRAFO SEGUNDO. Las licencias no remuneradas deberán solicitarse con al menos una (1) semana de anticipación, por escrito, indicando las fechas y motivos de la ausencia. La empresa evaluará la viabilidad de su otorgamiento.

PARÁGRAFO TERCERO. Para licencias por calamidad doméstica de hasta tres (3) días, la autorización corresponderá al Director(a) de Talento Humano o su delegado. Este definirá si procede o no la remuneración, según la naturaleza y duración de la licencia, la periodicidad de solicitudes similares y demás factores pertinentes.

PARÁGRAFO CUARTO. Los permisos o licencias superiores a cuatro (4) días hábiles serán autorizados por el Gerente General o el Director(a) de Talento Humano, previa solicitud escrita. Estos determinarán la remuneración o auxilios que puedan aplicarse, según las condiciones particulares del caso.

CAPÍTULO VIII

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

ARTÍCULO 50. Formas y libertad de estipulación

1. La Empresa y el trabajador podrán convenir libremente el salario en sus diversas modalidades ya sea por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre se respetará el salario mínimo legal. Es salario toda remuneración ordinaria y, fija o variable, y en general, todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio. No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador de la Empresa, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados contractualmente u otorgados en forma extralegal por la Empresa, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de Navidad entre otros.
2. No obstante, lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales, como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

SINERGIA TT[®]

1. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
2. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 51. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

ARTÍCULO 52. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que este cese. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.).

ARTÍCULO 53. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará de forma quincenal o mensual para la totalidad de los trabajadores, pudiendo en casos especiales, pactar con el trabajador el pago en periodos diferentes, sin exceder los mínimos legales. El Empleador podrá modificar la periodicidad del pago de la nómina a mensual o quincenal sin previo aviso si las necesidades financieras del negocio y la dinámica de la operación lo exigen.

ARTÍCULO 54. El salario se pagará directamente al trabajador o a la persona que él autorice por escrito así:

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

PARÁGRAFO PRIMERO. No constituyen salario los pagos realizados bajo los preceptos y regulaciones del artículo 128 del C.S.T. entre los que se encuentran la alimentación, vestuario, transporte y demás beneficios o auxilios en dinero o en especie suministrados por la empresa que contractual o extralegalmente las partes acuerden o establezcan, incluso, los que por mera liberalidad se entreguen.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Para efectos del pago del salario y demás acreencias laborales, los trabajadores deberán constituir una cuenta bancaria en una entidad financiera a su nombre, en la cual se entenderá válido el pago mediante abono en cuenta o transferencia electrónica.

ARTÍCULO 55. Todo trabajador de planta o trabajador en misión que devengue hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes tendrá derecho al reconocimiento de la dotación legal (artículo 230, C.S.T.), las cuales serán entregadas en las siguientes fechas:

- 30 de abril
- 31 de agosto

SINERGIA TT®

- 20 de diciembre

PARÁGRAFO PRIMERO. La forma y condiciones de entrega de esta prestación serán definidas internamente por el Empleador y por la Empresa Usuaria, según sea el caso particular.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El trabajador estará en la obligación de hacer uso de la dotación legal entregada, en el ejercicio de las funciones que le han sido asignadas, en el caso en que no se cumpla esta obligación, Sinergia quedará eximidas para la entrega del periodo siguiente (Artículo 233, C.S.T.)

CAPÍTULO IX

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

ARTÍCULO 56. Los trabajadores de la Empresa deberán someterse a todas las medidas de higiene prescrita por los funcionarios y en particular por las que se deriven del programa de Seguridad y Salud en el Trabajo existente para la Empresa, así:

1. Los trabajadores deberán someterse a los exámenes médicos particulares o generales que prescriba la Empresa y en las oportunidades que esta señale, ya sea que realice de manera directa o con el apoyo de entes de seguridad social y/o de Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Los trabajadores deberán en caso de enfermedad, seguir las instrucciones y tratamientos que prescriben los entes de prestación de servicio médico-asistenciales a que los trabajadores estuviesen afiliados y según las normas de seguridad social.
3. Brindar a la Empresa información clara, veraz y completa frente a su estado de salud, conforme lo dispone el artículo 2.2.4.6.10 del Decreto 1072 de 2015.
4. Atender las recomendaciones de salud establecidas por el COPASST y las entidades prestadoras del servicio de salud, al igual que las normas de orden nacional regional, y/o municipal a las que haya lugar.
5. Los servicios médicos que requieran los trabajadores serán atendidos por entes de seguridad social determinados en las leyes y con arreglo a las normas señaladas para cada uno de ellos. Caso en el cual, el trabajador deberá informar de manera oportuna a la Empresa la necesidad de acceder a estos servicios con el fin de mitigar los perjuicios generados por su posible inasistencia.

PARÁGRAFO. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S, A.R.L., a través de la I.P.S, a la cual estén afiliados. En caso de no afiliación estará a cargo de la Empresa, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 57. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a la Empresa, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique

SINERGIA TT®

si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiera al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 58. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene la Empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa y adicionalmente, dicha negativa será calificada como una falta grave a las obligaciones derivadas del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 59. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la Empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la respectiva Empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan a la Empresa para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio del Trabajo, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 60. En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 y la Ley 1562 de 2012 ante la E.P.S. y la A.R.L.

ARTÍCULO 61. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente a la Empresa, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 62. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

SINERGIA TT.[®]

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en una Empresa o actividad económica deberá ser informado por la Empresa a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

Así mismo, de conformidad con la Resolución 2851 de 2015, en los casos de accidentes laborales graves y mortales, el empleador o contratante deberá notificar a la entidad promotora de salud a la que se encuentre afiliado el trabajador, a la correspondiente administradora de riesgos laborales y a la respectiva Dirección Territorial u oficina Especial del Ministerio del Trabajo donde hayan sucedido los hechos sobre la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad laboral. La copia del informe deberá suministrarse al trabajador y cuando sea el caso, a la institución prestadora de servicios de salud que atienda dichos eventos.

ARTÍCULO 63. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del Sistema General de Riesgos laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

PARÁGRAFO. La EST es responsable de la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores en misión, en los términos de las que rigen la materia para los trabajadores permanentes.

Cuando el servicio se preste en oficios o actividades particularmente riesgosas, o los trabajadores requieran un adiestramiento particular en cuanto a la prevención del riesgo o sea necesario el suministro de elementos de protección especial, en el contrato que se celebre entre la EST y el usuario, se determinará expresamente la forma como se atenderán estas obligaciones. No obstante, este acuerdo no libera a la Empresa de servicios temporales de la responsabilidad laboral frente al trabajador en misión de acuerdo con lo estipulado en la ley 50 de 1990 artículo 78.

CAPÍTULO X PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 64. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación para con sus superiores.
2. Respeto y consideración para sus subalternos y sus compañeros de trabajo.
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
4. Ejecutar los trabajos asignados con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.

SINERGIA TT[®]

1. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Empresa
2. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
3. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho de la Empresa en general.
4. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
5. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
6. Guardar la confidencialidad y la reserva sobre los programas, proyectos e investigaciones que desarrolle y requiera la Empresa.
7. Abstenerse de utilizar el nombre de la Empresa para fines particulares que no estén expresamente autorizados por ella.
8. Dar adecuado uso y manejo a los elementos que para los fines del trabajo a desempeñar que le ha entregado la Empresa, o aquellos que por cualquier causa estén a su alcance, y propender por su conservación. En el caso de equipos de sistemas abstenerse de incorporación de programas no autorizados o con las licencias exigidas por la ley.
9. Cumplir las políticas y reglamentos de la Empresa.
10. Observar las normas inherentes a la ética profesional derivadas de la profesión y el cargo para el cual fue contratado.
11. Desempeñar con responsabilidad y eficiencia las funciones inherentes al cargo para el cual fue contratado y a las actividades derivadas de mismo y que le sean confiadas.
12. Legalizar y devolver en el tiempo fijado los dineros entregados para desarrollar las funciones inherentes a su cargo.
13. Entregar a tiempo los trabajos requeridos por sus superiores con la mayor eficacia.
14. Respetar los derechos de propiedad intelectual, derechos de autor que correspondan a la Empresa o a terceros todo ello de acuerdo con la ley y las normas de la Empresa.

Parágrafo. El incumplimiento de cualquiera de los deberes y obligaciones a las que se refiere este artículo constituye falta grave.

CAPÍTULO XI ORDEN JERARQUICO

ARTÍCULO 65. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Empresa es el siguiente: GERENTE GENERAL, y el siguiente ser DIRECTOR(A) DE TALENTO HUMANO.

PARÁGRAFO. De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Empresa es el Director(a) De Talento Humano en primera medida y el(la) Gerente General en segunda instancia.

SINERGIA TT.[®]

CAPÍTULO XII

LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS Y MUJERES EMBARAZADAS

ARTÍCULO 66. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.)

ARTÍCULO 67. Los menores de 18 años no podrán trabajar en las actividades que los expongan a las siguientes condiciones de trabajo, las cuales son prohibidas por el riesgo que corre su salud, seguridad y desarrollo conforme lo establecido en el artículo 3 de la Resolución No. 1796 del 27 de abril de 2018 del Ministerio del Trabajo:

1. Actividades que expongan a los menores de 18 años a ruido continuo (más de 8 horas diarias) o intermitente que exceda los setenta y cinco (75) decibeles.
2. Actividades que impliquen el uso de herramientas, maquinaria o equipos que los expongan a vibraciones en todo el cuerpo o segmentos, o la asignación de lugares o puestos de trabajo próximos a fuentes generadoras de vibración.
3. Actividades que se desarrollen en ambientes térmicos extremos (calor o frío) en ambientes cerrados o abiertos, con fuentes de calor como hornos o calderas o por trabajos en cuartos fríos o similares.
4. Actividades asociadas al contacto o manipulación de sustancias radiactivas, pintura industrial, pinturas luminiscentes y sustancias que impliquen exposición a radiación.
5. Actividades que impliquen la exposición de los menores de 18 años a radiaciones ionizantes generadas por la proximidad a fuentes emisoras de rayos X, rayos gamma o beta y a radiaciones no ionizantes ultravioleta; exposición a electricidad por cercanía a fuentes generadoras como lámparas de hidrógeno, lámparas de gases, flash, arcos de soldadura, lámparas de tungsteno y halógenas, lámparas incandescentes y estaciones de radiocomunicaciones, entre otras, en concordancia con el Decreto número 2090 de 2003.
6. Actividades que se desarrollen con iluminación natural o artificial o ventilación deficiente, de acuerdo con las normas nacionales vigentes.
7. Actividades que impliquen presiones barométricas altas o bajas, como las presentes a gran profundidad bajo el agua o en navegación aérea.
8. Actividades de manipulación, operación o mantenimiento de herramientas manuales y maquinarias peligrosas de uso industrial, agrícola o minero; que pertenezca a la industria metalmeccánica, del papel, de la madera; sierras eléctricas circulares y de banda, guillotinas, máquinas para moler y mezclar, máquinas procesadoras de carne, molinos de carne.
9. Actividades que impliquen el contacto directo con animales que generen alto riesgo para la salud y seguridad de los menores de 18 años.

SINERGIA TT[®]

9. Actividades que impliquen el contacto directo con personas infectadas; enfermos por bacterias o virus o expuestos a riesgos biológicos.
10. Actividades que impliquen el contacto directo con residuos de animales en descomposición (glándulas, vísceras, sangre, pelos, plumas, excrementos, etc.), secreciones tanto de animales como de humanos o cualquier otra sustancia que implique riesgo de infección o riesgos biológicos.
11. Actividades que tengan relación con el sufrimiento humano o animal.
12. Actividades en ambientes donde haya desprendimiento de partículas minerales, de partículas de cereales (arroz, trigo, sorgo, centeno, cebada, soya, entre otros) y de vegetales (caña, algodón, madera), y contacto permanente con algodón, lino, hilo, así como el bagazo seco de los tallos de caña de azúcar.
13. Actividades que impliquen la exposición, manejo, manipulación y uso o contacto con: contaminantes químicos; cancerígenos; genotóxicos; contaminantes inflamables o reactivos; químicos presentes en sustancias sólidas como monóxido de carbono, dióxido de azufre, óxidos de nitrógeno y sus derivados, cloro y sus derivados, amoníaco, cianuro, plomo, mercurio
14. (compuestos orgánicos e inorgánicos); arsénico y sus compuestos tóxicos, asbestos, bencenos y sus homólogos, carbón mineral, fósforo y sus compuestos, hidrocarburos y sus derivados halógenos y otros compuestos del carbono (como el bisulfuro de carbono), metales pesados (cadmio, cromo) y sus compuestos, silicatos (polvo de sílice), alquitrán de hulla y sus derivados, cloruro de vinilo; sustancias cáusticas, ácido oxálico, nítrico, sulfúrico, bromhídrico, nitroglicerina-fosfórico; alcohol metílico; manganeso (permanganato potásico y otros compuestos del manganeso); escape de motores diésel o humos de combustión de sólidos.
15. Actividades relacionadas con el contacto o manipulación de productos fitosanitarios, fertilizantes, herbicidas, insecticidas y fungicidas, disolventes, esterilizantes, desinfectantes, reactivos químicos, fármacos, solventes orgánicos e inorgánicos entre otros.
16. Actividades que se desarrollen en ambientes con atmósferas tóxicas, explosivas o con deficiencia de oxígeno o concentraciones de oxígeno, como consecuencia de la oxidación o gasificación.
17. Actividades en establecimientos o áreas en los que se permita el consumo de tabaco y trabajos que, por su actividad, ya sea en la fabricación o distribución, incentiven o promuevan el hábito del consumo de alcohol en menores de 18 años (clubes, bares, casinos y casas de juego bien sea en el día o en la noche).
18. Actividades de conducción y de mantenimiento de vehículos automotores; utilización de grúas, montacargas o elevadores.
19. Actividades que se desarrollen en lugares con presencia de riesgos locativos tales como superficies defectuosas, escaleras o rampas en mal estado, techos defectuosos o en mal estado, problemas estructurales; trabajos en espacios confinados; puestos cercanos a arrumes elevados sin estibas, cargas o apilamientos apoyadas contra muros; en terrenos que por su conformación o topografía pueden presentar riesgos inminentes de derrumbes o deslizamientos de materiales.
20. Actividades que impliquen alturas superiores a un metro y cincuenta centímetros (1,5 m).

SINERGIA TT[®]

21. Actividades relacionadas con la producción, transporte, procesamiento, almacenamiento, manipulación o carga de explosivos, líquidos inflamables o gaseosos.
22. Actividades de operación o contacto con sistemas eléctricos de las máquinas y sistemas de generación de energía eléctrica (conexiones eléctricas, tableros de control, transmisores de energía, entre otros).
23. Actividades de cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
24. Actividades que requieran desplazamiento a una altura geográfica igual o que exceda los tres mil doscientos cincuenta (3.250) metros sobre el nivel del mar.
25. Actividades tales como ventas ambulantes, limpieza de parabrisas o aquellas en que se desempeñen como barrenderos, lustrabotas, cuidadores de carros y motos, malabaristas que, por su naturaleza y condición, implican alta peligrosidad y riesgos en la salud física, psicológicos y morales.
26. Actividades o trabajos en los que se deba estar de pie durante toda la jornada; que exijan posturas forzosas, como flexiones de columna, brazos por encima del nivel de los hombros, posición de cuclillas, rotaciones e inclinaciones del tronco, entre otras. Movimientos repetitivos de brazos y piernas, como límite máximo de repetitividad diez (10) ciclos por minuto.
27. Actividades relacionadas con la manipulación de carga, levantar, transportar, halar, empujar objetos pesados de forma manual o con ayudas mecánicas, se establece para adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad, lo siguiente: Levantamiento intermitente (de frecuencia interrumpida): peso máximo de 15 kg para hombres y 8 kg para mujeres; Levantamiento incesante (de frecuencia continua): peso máximo 12 kg para hombres y 6 kg para mujeres. El transporte manual está limitado de la siguiente manera: adolescentes de 16 y menores de 18 años de edad: 20 Kg, adolescentes hombres hasta 16 años: 15 Kg, adolescentes mujeres hasta 16 años: 8 Kg. Para el transporte en carretas sobre carriles: adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad: 500 Kg, adolescentes hombres hasta 16 años: 300 Kg, y adolescentes mujeres hasta 16 años: 200 Kg. Para el transporte en carretillas manuales: adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad: 20 Kg.
28. Actividades que expongan a los menores de 18 años a violencias físicas, psicológicas y sexuales.
29. Actividades asociadas y/o relacionadas con la pesca industrial.
30. Actividades en minas, canteras, trabajo subterráneo y excavaciones. En espacios confinados que no tengan iluminación o ventilación adecuadas, dedicados a la perforación, excavación o extracción de sustancias. Entiéndase como espacio confinado cualquier espacio con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural desfavorable, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables, o tener una atmósfera deficiente en oxígeno, y que no está concebido para una ocupación continuada por parte de la persona trabajadora.
31. Actividades directas de la construcción o ingeniería civil, tales como el montaje y desmontaje de estructuras con base de elementos prefabricados, las transformaciones estructurales, la renovación, la reparación, el mantenimiento, la preparación de terreno, excavaciones y demoliciones. Y aquellas actividades en que se desempeñen como moldeadores, soldadores, chapistas, caldereros, montadores de estructuras metálicas, herreros, herramentistas.

SINERGIA TT[®]

32. Actividades como conductor, calibrador de ruta, operario, ayudante, monitor de ruta, reboleador o toca llantas en el transporte público urbano e interurbano de pasajeros; el transporte por vía férrea; el transporte marítimo y fluvial; actividades como pregoneros; trabajos portuarios; trabajos que impliquen el tránsito periódico a través de las fronteras nacionales; así como en el transporte privado como conductor o chofer de familia; bicitaxista o mototaxista. Igualmente, actividades que impliquen traslado de dinero y de otros bienes de valor.
33. Actividades como la caza; servicios de defensa; guardaespaldas; guardián carcelario; actividades de vigilancia o supervisión que involucren el manejo o manipulación de armas.
34. Actividades en donde la seguridad de otras personas o bienes sean de responsabilidad del menor de 18 años. Se incluye el cuidado de niños, de enfermos, personas con discapacidad, o actividades en que se desempeñen como niñeros, entre otros.
35. Actividades que impliquen contacto, manipulación, almacenamiento y transporte de productos, sustancias u objetos de carácter tóxico, desechos, vertidos, desperdicios (comburentes, combustibles, gases, sustancias inflamables, radioactivos, sustancias infecciosas, irritantes y/o corrosivos).
36. Actividades relacionadas con el trabajo doméstico del propio hogar que supere las 15 horas semanales. El trabajo doméstico en hogares de terceros.

PARÁGRAFO PRIMERO. Los adolescentes entre 15 y 17 años de edad que hayan obtenido título de formación técnica o tecnológica expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena) o por instituciones debidamente acreditadas para brindar formación técnica y tecnológica, podrán ser autorizados para trabajar en la actividad en la que fueron capacitados (artículo 36 de la Ley 789 de 2002) y podrán ejercer libremente la respectiva ocupación, arte, oficio o profesión, siempre que el contratante cumpla con lo establecido en los Decretos números 1295 de 1994 y 933 de 2003, en las Resoluciones números 1016 de 1989 y 2346 de 2007 y en la Decisión 584 del 2004 del Comité Andino de Autoridades en Seguridad y Salud en el Trabajo y la normativa vigente en salud ocupacional. La autorización de trabajo se expedirá previo estudio del puesto de trabajo y el panorama de riesgos de la actividad que el adolescente va a realizar, documentos que deberán ser allegados por la Empresa solicitante.

Excepcionalmente los niños menores de 15 años podrán recibir autorización del Inspector de Trabajo, o en su defecto del ente territorial local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá el número máximo de horas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso la autorización para la actividad desarrollada excederá las catorce (14) horas semanales.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 117 de la Ley 1098 de noviembre 8 de 2006, Código de la Infancia y Adolescencia, y la Resolución 1796 del 27 de abril de 2018).

SINERGIA TT[®]

La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche (artículo 114 de la Ley 1098 de 2006)

PARÁGRAFO TERCERO: El permiso y/o autorización para el trabajo de niños, niñas y adolescentes que expida el Inspector del Trabajo o la autoridad territorial competente se sujetará a lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 113 del Código de Infancia y Adolescencia, es decir, solo procede la misma a través de un contrato laboral, el cual debe ser remitido por el Empleador a la autoridad que expidió la autorización dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de dicha autorización. (Parágrafo 1° Resolución 1796 de 2018)

CAPÍTULO XIII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 68. Son obligaciones especiales de la Empresa:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. Para tal efecto, la Empresa mantendrá lo necesario según reglamentación de autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en términos indicados en el artículo 34 de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen médico de egreso y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o

SINERGIA TT®

Voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el patrono le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieron.

10. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores de dieciocho (18) años que ordena la Ley.
11. Conceder a los trabajadores que estén en periodo de lactancia, los descansos ordenados por el Artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
12. Conservar el puesto a las trabajadoras que estén disfrutando de los descansos remunerados, o de licencia por maternidad o por enfermedad motivada por el embarazo o el parto. No producirán efecto alguno los despidos que la Empresa comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si se acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionados.
13. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de dieciocho (18) años que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
14. Además de las obligaciones especiales de la Empresa, ésta garantizará el acceso del trabajador menor de dieciocho (18) años a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliar a todos los trabajadores menores de dieciocho (18) años que laboren a su servicio Sistema de Seguridad Social en Salud. r.
15. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

ARTICULO 69. obligaciones de los trabajadores:

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados: observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Empresa o sus representantes, según el orden Jerárquico establecido y observar la disciplina en el trabajo.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violación del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes,
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros
5. Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo a servicio de la Empresa toda su capacidad moral de trabajo.
6. Prestar la colaboración necesaria para la ejecución de los trabajos que se requieran con carácter de urgencia, siempre que se respete por parte de la Empresa lo relacionado con la prestación de servicios en horas extras y trabajos suplementarios de días festivos.
7. Observar con suma diligencia y cuidado las órdenes e instrucciones sobre el trabajo a fin de lograr calidad y eficiencia.
8. Autorizar expresamente para cada caso y por escrito, los descuentos de su salario y prestaciones sociales, de las sumas pagadas en exceso ya sea por error o por cualquier otra razón, lo mismo que los préstamos que por cualquier motivo se le hayan hecho. (Ley 1429 de 2010 Artículo 19). Trámite de los préstamos. Modificase el artículo 151

SINERGIA TT[®]

del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: Artículo 151. Trámite de los préstamos. La Empresa y su trabajador podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, señalando la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda. Cuando pese a existir el acuerdo, la Empresa modifique las condiciones pactadas, el trabajador podrá acudir ante el inspector de trabajo a efecto de que exija su cumplimiento, so pena de la imposición de sanciones).

9. Guardar completa reserva sobre las operaciones, negocios y procedimientos industriales y comerciales, o cualquier otra clase de datos acerca de la Empresa que conozca por razón de sus funciones o de sus relaciones con ella, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato de trabajo o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
10. Comunicar oportunamente a la Empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
11. En caso de ser incapacitado debe informar a la Empresa antes de comenzar la jornada de trabajo o dentro de la primera hora hábil de la jornada de trabajo sobre el estado de incapacidad para laborar por parte del trabajador. Así como, una vez notificada la novedad a la Empresa, debe presentar el certificado de la incapacidad expedido por el sistema de Seguridad Social Integral, al jefe inmediato dentro del primer (1) día siguiente de la expedición de esta, el jefe inmediato pondrá en conocimiento a la administración de la Empresa de manera inmediata.
12. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen a las personas o los bienes de la Empresa.
13. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la Empresa, por los servicios médicos de la Empresa o por las autoridades del ramo.
14. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o enfermedades profesionales.
15. Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por accidente o riesgo inminente peligren sus compañeros de trabajo o los usuarios de la Empresa.
16. Registrar en las oficinas de la Empresa su domicilio y dirección y dar oportuno aviso de cualquier cambio que ocurra.
17. Someterse a todas las medidas de control que establezca la Empresa a fin de obtener puntualidad para el inicio o realización de las funciones que le hayan sido encomendadas.
18. Responder a la Empresa por los daños que le llegare a causar con dolo en bienes de su propiedad o sobre aquellos que por algún motivo o razón estén en custodia de ésta.
19. Someterse a los requisitos y registros indicados por la Empresa en la forma, y hora que ella señale para evitar sustracciones u otras irregularidades.
20. Someterse a la prueba de seguridad (polígrafo), cuando la Empresa lo requiera y/o lo solicite.
21. Dar un uso adecuado al Internet y a las licencias de software, y exclusivamente para los fines relacionados con el trabajo asignado.
22. Acatar y cumplir los requisitos, las normas y/o los procedimientos establecidos en las políticas emitidas por la Empresa.

SINERGIA TT.®

23. Asistir con puntualidad y provecho a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento, perfeccionamiento, organizados e indicados por la Empresa dentro o fuera de su recinto.
24. Pagar oportunamente en las oficinas de la Empresa los préstamos que éste le haya concedido por solicitud del trabajador.
25. Observar cuidadosamente las disposiciones de tránsito de las autoridades o instalaciones de los clientes cuando a la Empresa le confiere el manejo de sus vehículos.
26. Conforme al orden jerárquico establecido por la Empresa, observar estrictamente el conducto regular en sus peticiones, observaciones, sugerencias, quejas, reclamos, etc.
27. Mantener ordenado su sitio de trabajo.
28. Mantener en estricta confidencialidad toda la información referente a la Empresa, y se está obligado a entregar cualquier material o documentos pertenecientes a la Empresa en caso de retiro.
29. Guardar en todo momento el debido respeto, cortesía y amabilidad para con los clientes, así mismo para con los superiores, compañeros y público en general.
30. Suministrar inmediatamente y ajustándose a la verdad, la información y datos que tengan relación con el trabajo o los informes que sobre el mismo se le soliciten.
31. Informar diariamente y por escrito al Departamento de Capacitación los errores y fallas presentados en el servicio interno y externo.
32. Informar inmediatamente, al superior inmediato, todo incidente o accidente de trabajo, del que se tenga conocimiento.
33. Comunicar inmediatamente al Departamento de Nómina de la Empresa los mayores valores de salario liquidados y de ser consecuente proceder a su reembolso inmediato.
34. Ejecutar los procedimientos técnicos y de mantenimiento de acuerdo con los estándares y manuales que para tal efecto señale la Empresa.
35. Registrar los controles que la Empresa establezca para la entrada y salida del trabajo, y asistir puntualmente a trabajar,
36. Utilizar o portar durante la actividad laboral los vestidos o uniformes y zapatos que la Empresa suministre o que el trabajador adquiera de la manera en que lo determinan los manuales de la Empresa.
37. Portar durante la actividad laboral el carné de identificación.
38. Entregar al momento del retiro el carné y demás implementos que le fueron suministrados por la Empresa, entre los cuales se encuentra la dotación legal, en aquellos casos en los que la misma contenga distintivos que identifiquen a la Empresa usuaria o la Empresa.
39. El trabajador se obliga, por el solo hecho de su vinculación laboral con la Empresa, a no revelar ningún tipo de información confidencial de la misma, así como: catálogos, especificaciones técnicas, cronogramas, planos, o cualquier otro tipo de documentos de propiedad de la Empresa y de cuyo uso indebido puede generarse consecuencias comerciales, técnicas o de cualquier carácter para la misma.
40. Someterse estrictamente a las disposiciones del presente reglamento.
41. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, manuales de funciones, descripción de oficios, pacto colectivo, e informes de cartas o circulares.

SINERGIA TT®

ARTÍCULO 70. 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 éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c. En cuanto a las cesantías y las pensiones de jubilación, la Empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiere a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o 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.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras Empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la Empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la Empresa. Así mismo cuando se compruebe que la Empresa en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).

ARTÍCULO 71. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer o intentar de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados o cualquier elemento de la Empresa, así como cualquier clase de información sin el permiso correspondiente.

SINERGIA TT[®]

2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de estupefacientes, narcóticos, drogas, enervantes o sustancias sicotrópicas o permanecer en tales condiciones en las instalaciones dependencias de la Empresa; consumir licor, estupefacientes, narcóticos, drogas enervantes o sustancias sicotrópicas en el trabajo; presentarse al trabajo con síntomas de haber ingerido licor, estupefacientes, narcóticos, drogas enervantes o sustancias sicotrópicas.
3. Conservar armas o explosivos de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con la autorización legal puedan llevar los celadores y los trabajadores que tengan asignadas estas funciones de manejo y las que forman parte del equipo de herramientas o útiles propios del trabajo.
4. Mantener dentro de la Empresa y en cualquier cantidad, licores o bebidas embriagantes, tóxicos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes o cualquier producto o sustancia semejante.
5. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento, o sin permiso de la Empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo, quienes participen en ella. La falta al trabajo es grave para todos los trabajadores de la Empresa, especialmente cuando se trata de trabajadores vinculados a proyectos especiales de la Empresa.
6. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas, o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellos, y en general suscitar, dirigir o colaborar en disturbios que perjudiquen el funcionamiento de la Empresa.
7. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo, y utilizar las carteleras de la Empresa para cualquier fin, sin autorización.
8. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, para afiliarse o no a un sindicato, o para permanecer en él o retirarse.
9. Presentar para la admisión en la Empresa o después para cualquier efecto, documentos o papeles falsos, dolosos, incompletos, enmendados o no ceñidos a la estricta verdad.
10. Es considerada como falta grave la utilización de los sistemas de radiocomunicaciones de la Empresa e Internet en asuntos que no sean estrictamente del servicio.
11. Ejecutar acciones que perjudiquen a la Empresa en sus intereses y buen nombre.
12. Suministrar información y/o permitir el acceso a ella y/o darle uso indebido a la misma y/o permitir la reproducción de información relacionada con el objeto social o confidencial de la Empresa.
13. Retirar de los archivos físicos o virtuales de la Empresa o dar a conocer cualquier documento que en ellos exista, o suministrar información sobre la Empresa sin autorización escrita en cada caso de la persona facultada para ello.
14. Elaborar o suministrar a terceros, sin autorización expresa, diseños, cuadros o documentos relacionados con la organización, los sistemas de operación o las cuentas, o los procedimientos de la Empresa.
15. Mantener con personas extrañas a la Empresa intereses comerciales, financieros, técnicos o semejantes, tendientes a obtener un provecho ilícito de la misma.
16. Elaborar o ayudar a elaborar productos o servicios iguales, similares o conexos a los de la Empresa, ya sea para terceros o para provecho del mismo trabajador.

SINERGIA TT[®]

17. Suministrar a extraños sin autorización expresa, datos relacionados con la organización, producción o con cualquiera de los sistemas y procedimientos que utiliza la Empresa para el desarrollo del objeto social.
18. No aceptar ni acatar las órdenes que sus superiores jerárquicos impartan para el desempeño del oficio.
19. Incitar a otro u otros trabajadores para que desconozcan las órdenes impartidas por sus superiores o jefes inmediatos.
20. Negarse a presentar informes o presentarlos con la intención de brindar una información errada o inexacta.
21. Hacer afirmaciones falsas o inexactas para eludir responsabilidad, conseguir beneficios o perjudicar a otros.
22. Negarse a laborar tiempo extra en programas de emergencia.
23. Negarse a trabajar en labores conexas o complementarias a las de su oficio.
24. Cometer errores injustificados en el manejo de productos o elementos de trabajo que impliquen algún peligro.
25. No permanecer en la zona de trabajo que le sea asignada.
26. Reemplazar a otro trabajador en sus labores o cambiar de turno sin previa autorización.
27. Permanecer dentro de los lugares de trabajo en horas distintas a las de la jornada, sin autorización de la Empresa.
28. Trabajar horas extras sin autorización de la Empresa.
29. Suspender labores para conversar o tratar asuntos ajenos al trabajo y abandonar este antes de la hora en que termina su jornada.
30. Suspender labores de trabajo antes de la hora indicada o llegar al trabajo después de la hora señalada para el inicio.
31. Abandonar el sitio de trabajo sin autorización del inmediato superior.
32. Hacer u ordenar diligencias personales a otro personal de la Empresa en horas hábiles de Trabajo.
33. Omitir el registro mediante los medios magnéticos implementados por la Empresa, para el control de entrada y salida, hacerlo defectuosamente, en forma adulterada, o efectuar registro de otro trabajador, sustituir a éste en cualquier forma, o presionar a la persona encargada para que efectúe cambios en el registro de tiempo.
34. Utilizar más tiempo del estrictamente indispensable en las consultas médicas.
35. Demorar la presentación de las cuentas y los respectivos reembolsos de las sumas que hayan recibido para gastos o por concepto de ingresos de la Empresa.
36. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas o que amenace o perjudique las maquinarias, elementos, edificios, talleres o sitios de trabajo.
37. No utilizar los elementos de seguridad y aseo que se le indiquen o suministren, de conformidad con el oficio que desempeñe.
38. Usar los útiles, herramientas o información suministrados por la Empresa en objetivos distintos del trabajo contratado.
39. Utilizar con fines diferentes para los cuales fue suministrado o asignado, lockers, muebles, inmuebles, implementos o sitios de trabajo.
40. Utilizar con fines diferentes para los cuales fueron suministrados el carné, los uniformes y demás distintivos de la Empresa.
41. Manejar u operar vehículos o equipos que no le han sido asignados.

SINERGIA TT[®]

42. Dañar material o equipos intencionalmente, o por falta de diligencia y cuidado.
43. Retirar materiales del almacén y repuestos de los equipos sin el cumplimiento de los procedimientos establecidos por la Empresa.
44. Dar un uso indebido al Internet o a las licencias de software, o utilizarlos para fines diferentes al trabajo asignado.
45. Consentir o autorizar el transporte de objetos o carga sin el cumplimiento de los requisitos establecidos por la Empresa.
46. Dar mal trato a los usuarios del servicio o prestar a estos una deficiente atención.
47. Emplear expresiones vulgares u ofensivas en sus relaciones con los compañeros, superiores jerárquicos o personas que prestan servicios para nuestros clientes.
48. Originar, promover o tomar parte en altercados, discordias, discusiones o riñas de cualquier forma en las instalaciones de la Empresa.
49. Repartir, fijar o hacer circular en los lugares de trabajo, avisos, volantes o escritos que no sean producidos o autorizados por la Empresa, o escribir en los muros internos o externos de la misma.
50. Hacer propaganda política en los sitios de trabajo.
51. Dormir en horas de trabajo.
52. Fumar dentro de las instalaciones de la Empresa, excepto en las áreas específicamente designadas para ello.
53. Impedir la requisita personal o de los objetos que cargue el trabajador a la entrada y la salida de la Empresa.
54. Sacar de la Empresa o de los sitios indicados por ella, vehículos de propiedad de ésta, o cualquier otro elemento, materia prima, herramientas, artículos procesados, elementos, muebles o instrumentos, sin la autorización expresa y escrita de la Empresa.
55. Entrar o salir por sitios diferentes a los fijados por la Empresa.
56. Crear o alterar documentos para su beneficio personal.
57. Negarse a mostrar o entregar el carné o el documento de identificación cuando se le requiera, permitir que otro lo use o usar el de otro, o hacerle enmendaduras.
58. Verificar reuniones en los lugares de trabajo cualquiera que sea el objeto de ellas, sin previa autorización del respectivo superior.
59. Revelar cualquier tipo de información confidencial de la misma, así como divulgar y/o utilizar en beneficio propio o de terceros, documentos tales como: catálogos, especificaciones técnicas, cronogramas, planos, o cualquier otro tipo de documento de propiedad de la Empresa y de cuyo uso indebido puede generar consecuencias comerciales, técnicas o de cualquier carácter para la misma. La violación a las anteriores prohibiciones se considera como faltas graves.
60. El incumplimiento por parte del trabajador de las políticas, manuales, códigos, reglamentos, circulares, protocolos, procedimientos y, en general, cualquier directriz o instrucción impartida por el Empleador.

CAPÍTULO XIV

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 72. El incumplimiento de las obligaciones, la violación de las prohibiciones o la comisión de faltas establecidas en este reglamento o en el contrato de trabajo, que a juicio

SINERGIA TT[®]

de la Empresa no configuren justa causa para la terminación del contrato, dará lugar a la imposición de alguna de las siguientes medidas disciplinarias, según la gravedad de la conducta y las circunstancias del caso:

1. Llamado de atención: Se efectuará por escrito cuando el trabajador incurra en una falta leve o cuando, a juicio de la Empresa, la naturaleza de la infracción así lo amerite, dejando constancia de ello.
2. Suspensión del contrato de trabajo: Podrá imponerse cuando el trabajador incurra en faltas o incumplimientos de sus deberes y prohibiciones laborales que, a juicio de la Empresa, no constituyan justa causa para la terminación del contrato de trabajo. La suspensión no podrá exceder de dos (2) meses y se aplicará conforme a lo previsto en la ley y en este reglamento.

ARTÍCULO 73. FALTAS LEVES Y SANCIONES DISCIPLINARIAS. Constituyen faltas leves aquellas conductas que, sin causar un perjuicio grave a la Empresa ni configurar justa causa de terminación del contrato, afectan la disciplina o el cumplimiento de las obligaciones laborales. Estas faltas se sancionarán conforme a la siguiente graduación:

1. Retardo injustificado de hasta quince (15) minutos en la hora de entrada, cuando no cause perjuicio significativo a la Empresa:
 - Primera vez: multa equivalente a la décima parte del salario de un día.
 - Segunda vez: multa equivalente a la quinta parte del salario de un día.
 - Tercera vez: suspensión en el trabajo durante la mañana o la tarde, según el turno en que ocurra.
 - Cuarta vez: suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días.
2. Inasistencia parcial al trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente y siempre que no cause perjuicio significativo a la Empresa:
 - Primera vez: suspensión de hasta tres (3) días.
 - Segunda vez: suspensión de hasta ocho (8) días.
3. Ausencia total al trabajo durante un día o jornada, sin excusa suficiente y sin causar perjuicio significativo a la Empresa:
 - Primera vez: suspensión de hasta ocho (8) días.
 - Segunda vez: suspensión de hasta dos (2) meses.
4. Violación leve de las obligaciones y prohibiciones contractuales o reglamentarias:
 - Primera vez: suspensión de hasta ocho (8) días.
 - Segunda vez: suspensión de hasta dos (2) meses.
5. Otras faltas leves contra la disciplina o infracción de las obligaciones y prohibiciones que correspondan al trabajador y que no constituyan justa causa de terminación del contrato:
 - Primera vez: suspensión de hasta ocho (8) días.
 - Reincidencia: suspensión de hasta dos (2) meses.

ARTÍCULO 74. FALTAS GRAVES. Constituyen faltas graves aquellas conductas que, por su naturaleza, atentan de manera significativa contra la disciplina, la confianza, la seguridad, el patrimonio, la información o el normal desarrollo de las actividades de la Empresa, y que dan lugar a la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa, sin lugar a

SINERGIA TT®

indemnización, conforme a lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo y en el presente reglamento. Se consideran faltas graves, entre otras, las siguientes:

1. Ingresar, conservar, distribuir, consumir y/o ingerir bebidas alcohólicas, sustancias psicoactivas o estupefacientes durante la jornada laboral, en las instalaciones del Empleador o de la empresa usuaria, o mientras se esté al servicio de éstas.
2. Adulterar, falsificar o alterar información o documentos, sean físicos o digitales, relacionados con los proyectos, operaciones, procedimientos o registros de la Empresa.
3. Dormir durante la jornada laboral.
4. Demorar injustificadamente la presentación de cuentas o el reembolso de dineros recibidos para gastos o ingresos de la Empresa.
5. Dar un uso indebido a Internet, a las licencias de software o a los recursos tecnológicos de la Empresa, utilizándolos para fines distintos a las funciones asignadas.
6. Ordenar o realizar diligencias personales en horas de trabajo, interfiriendo en las funciones de otros trabajadores.
7. Retirar, sustraer, divulgar o dar a conocer sin autorización escrita documentos, información o archivos físicos o digitales de la Empresa.
8. Elaborar o suministrar a terceros, sin autorización expresa, diseños, documentos, cuadros, datos o información relacionada con la organización, sistemas de operación, cuentas o procedimientos de la Empresa.
9. Presentar o entregar documentos falsos o con información contraria a la verdad, cualquiera sea su naturaleza.
10. Incumplir de forma grave las obligaciones contractuales, reglamentarias o legales, así como las políticas, manuales, códigos, reglamentos, circulares, protocolos, procedimientos y, en general, cualquier directriz o instrucción emitida por el Empleador.
11. Reiterar inasistencias injustificadas, de manera que acumulen tres (3) faltas totales en días distintos, dos (2) faltas totales en jornadas distintas, o cinco (5) retardos injustificados de hasta quince (15) minutos en la hora de entrada.

ARTÍCULO 75. La Empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T).

Artículo 76. Son justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de la Empresa, las siguientes faltas que se califican como graves:

1. Hacer peligroso el lugar de trabajo por violación de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la Empresa o de la empresa usuaria; no someterse, sin justa causa, a los exámenes o valoraciones médicas prescritos por la Empresa, las autoridades, la EPS o la IPS; o no usar de manera adecuada y permanente los implementos de prevención de accidentes y de protección personal en las instalaciones de la Empresa o de la empresa usuaria.

SINERGIA TT[®]

2. Operar, usar o manejar, sin autorización expresa, máquinas, herramientas, equipos, vehículos o cualquier otro bien de la Empresa o de la empresa usuaria, cuando ello cause o pueda causar perjuicio.
3. Portar armas de cualquier clase en lugares de trabajo o durante la prestación del servicio, ya sea en la Empresa o en la empresa usuaria.
4. Dañar, destruir o deteriorar, intencionalmente o por grave descuido, edificaciones, obras, máquinas, materiales, equipos, herramientas, materias primas, mercancías, instrumentos u otros bienes relacionados con el trabajo y pertenecientes a la Empresa o a la empresa usuaria.
5. Abandonar el sitio de trabajo, en la Empresa o en la empresa usuaria, sin autorización del superior jerárquico.
6. Violar las reglamentaciones de la Empresa o de la empresa usuaria sobre uso de cartelera, elementos de trabajo, protección, seguridad o instalaciones deportivas y similares.
7. Negarse, sin justa causa, a cumplir órdenes legítimas impartidas por un superior; agredir, amenazar, coaccionar o faltar al respeto a superiores o compañeros de trabajo, por cualquier medio, en la Empresa o en la empresa usuaria.
8. Intimidar, hostigar o atemorizar a compañeros de trabajo dentro de las instalaciones de la Empresa o de la empresa usuaria.
9. Participar, promover o colaborar en disturbios, desórdenes o actos que alteren gravemente el normal funcionamiento de la Empresa o de la empresa usuaria.
10. Permitir el uso de su carné de identificación por parte de terceros, utilizar el carné de otro trabajador o adulterarlo; rehusarse a mostrarlo o entregarlo cuando sea solicitado por personal autorizado, ya sea en la Empresa o en la empresa usuaria.
11. Contribuir, intencionalmente o por descuido, a generar condiciones que hagan peligroso el lugar de trabajo o que afecten la seguridad de las personas, bienes, operaciones o instalaciones de la Empresa o de la empresa usuaria.
12. Distribuir material escrito, impreso o digital dentro de las instalaciones de la Empresa o de la empresa usuaria sin autorización previa.
13. Formular o difundir afirmaciones falsas que afecten la imagen, el buen nombre o los productos de la Empresa, de la empresa usuaria o de su personal.
14. Exhibir, entregar o sustraer documentos, facturas, libros, herramientas, equipos u otros bienes de la Empresa o de la empresa usuaria sin autorización expresa.
15. Falsificar, adulterar o alterar documentos de la Empresa o de la empresa usuaria, o destinados a ser utilizados contra ellas.
16. Fumar en instalaciones o lugares de la Empresa o de la empresa usuaria donde esté prohibido.
17. Retener, disponer o sustraer, sin autorización previa, fondos, dineros, bienes o elementos de la Empresa o de la empresa usuaria, o de sus clientes, aun por primera vez.
18. Incumplir las normas sobre control de ingreso y salida del personal establecidas por la Empresa o por la empresa usuaria para prevenir daños o sustracciones.
19. Desacatar los programas y actividades complementarias de seguridad y salud en el trabajo establecidos por la Empresa, la empresa usuaria o la ARL.
20. Dar un uso indebido a Internet, licencias de software o recursos tecnológicos de la Empresa o de la empresa usuaria, o utilizarlos para fines ajenos a las funciones asignadas.

SINERGIA TT[®]

21. Disminuir deliberadamente, o inducir a otros a disminuir, la cantidad o calidad del trabajo propio o ajeno, afectando la operación, el servicio o los estándares establecidos por la Empresa o la empresa usuaria.
22. Aceptar, solicitar o recibir propinas, beneficios o compensaciones indebidas de personas o entidades que tengan relación comercial con la Empresa o con la empresa usuaria.
23. Presentar o entregar a la Empresa o a la empresa usuaria documentos falsos o con información inexacta, cualquiera sea su naturaleza o medio.
24. Incumplir de forma grave o reiterada las políticas, manuales, códigos, reglamentos, circulares, protocolos, procedimientos y demás directrices impartidas por la Empresa o por la empresa usuaria.

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTÍCULO 77. Para imponer las sanciones previstas en este reglamento o en el contrato de trabajo, la Empresa garantizará el respeto de los principios de dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidación, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y honra, y non bis in ídem. El procedimiento se desarrollará de la siguiente manera:

1. **Comunicación formal de apertura:** El superior jerárquico inmediato del trabajador o un representante autorizado de la Empresa remitirá al trabajador una citación escrita, entregada personalmente, por correo electrónico corporativo, al último correo electrónico registrado o a través de cualquier medio de comunicación directo al trabajador, en la que se informe la apertura del proceso disciplinario.
2. **Contenido mínimo de la citación escrita:**
 - a) Fecha de emisión.
 - b) Identificación del trabajador.
 - c) Ubicación, fecha y hora de la diligencia de descargos.
 - d) Descripción clara y precisa de los hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso.
 - e) Mención expresa del derecho del trabajador a ser acompañado por uno (1) o dos (2) compañeros de trabajo o, si es sindicalizado, por hasta dos (2) representantes sindicales.
3. **Traslado de pruebas:** Junto con la citación, se entregará copia o acceso a todas las pruebas recaudadas que fundamenten los hechos, conductas u omisiones, informando que el trabajador podrá controvertirlas y aportar las que considere pertinentes.
4. **Término para defensa previa:** El trabajador contará con un plazo no inferior a cinco (5) días hábiles para manifestarse en diligencia de descargos sobre los hechos imputados, controvertir las pruebas y aportar las que considere necesarias.
5. **Diligencia de descargos:** A la diligencia asistirán el trabajador y el delegado de la empresa. Eventualmente podrá asistir el superior jerárquico y, si así lo ha solicitado, sus acompañantes, quienes no pueden ser externos a la empresa. Durante la misma,

SINERGIA TT[®]

6. la Empresa podrá indagar sobre los hechos y el trabajador podrá pronunciarse, presentar pruebas y ejercer su defensa.
7. Acta: De lo ocurrido se levantará un acta en dos ejemplares, firmada por los intervinientes. Si alguno se niega a firmar, se dejará constancia de ello. Un ejemplar se entregará al trabajador y otro quedará en poder de la Empresa.
8. Suspensión y reanudación: Si por causa justificada la diligencia se suspende, se dejará constancia y se señalará nueva fecha, hora y lugar para su continuación.
9. Decisión motivada: Concluida la diligencia, la Empresa evaluará las pruebas, los descargos y demás elementos, y emitirá decisión escrita y motivada, indicando la(s) causa(s) y la sanción a imponer, si a ello hubiere lugar, la cual deberá ser proporcional a la falta cometida.
10. Notificación y recurso: La decisión se notificará por escrito al trabajador, quien podrá presentar el recurso contra la sanción dentro de los dos (2) días hábiles siguientes. El superior jerárquico de quien la impuso resolverá en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles y comunicará la decisión final.

PARÁGRAFO PRIMERO. Si el trabajador tiene discapacidad, la Empresa garantizará los ajustes razonables que permitan su adecuada participación y comprensión del proceso.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Este procedimiento podrá adelantarse utilizando tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre que el trabajador cuente con acceso a estas herramientas.

ARTÍCULO 78. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, C.S.T.).

CAPÍTULO XV PRESENTACIÓN Y TRAMITACIÓN DE RECLAMOS

ARTÍCULO 79. Los trabajadores de la Empresa podrán presentar observaciones respetuosas ante sus superiores jerárquicos, quien oír y resolverá con justicia y equidad si fuera de su competencia, o trasladará a quien corresponda para el cumplimiento de este propósito.

ARTÍCULO 80. Las inquietudes de los trabajadores deberán ser resueltas dentro de un tiempo razonable, en atención a su naturaleza y/o complejidad del asunto a definir.

CAPÍTULO XVI DE LAS PRESTACIONES ADICIONALES A LAS LEGALMENTE ESTABLECIDAS Y BONIFICACIONES ESPECIALES.

Artículo 81. La Empresa podrá reconocer a sus trabajadores primas, bonificaciones extralegales u ocasionales, prestaciones adicionales, de acuerdo con las decisiones que al respecto adopte la gerencia, las que se entenderán no retribuyen el servicio prestado, constituyen actos de liberalidad de la Empresa y en consecuencia no forman parte del salario

SINERGIA TT[®]

para ningún efecto o liquidación de derechos laborales, incluida prestaciones, aportes a la seguridad social e indemnizaciones.

CAPÍTULO XVII

LEY 1010 DE 2006 - MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 82. DE LAS MODALIDADES DE ACOSO LABORAL: Constituye acoso laboral, toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador por una parte de la Empresa, un jefe o un superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o subalternos, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror, y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia del mismo.

El acoso laboral puede darse entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. Maltrato laboral entendido como todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quienes se desempeñan como trabajador, así como toda expresión verbal, injuria o ultraje, que lesionen la integridad moral o los derechos a la intimidad y el al buen nombre de quienes participan en la relación de trabajo de tipo laboral, o todo comportamiento tendiente a menoscabar el autoestima y la dignidad de quienes participen en la relación de trabajo de tipo laboral.
2. Persecución laboral, esto es toda conducta cuyas características de reiteración o evidente descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. Discriminación laboral, entendida por tal todo trato diferenciado por razones de raza, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. Entorpecimiento laboral, que se constituya debido a toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retrasarla con perjuicios para el trabajador. Constituyen acciones de este tipo, entre otras, la privación, la ocultación, o inutilización de insumos, documentos, instrumentos para la labor, la destrucción o la pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensaje electrónico.
5. Inequidad laboral, constituida por la asignación de funciones o menosprecio del trabajador.
6. Desprotección laboral, que constituye toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador, mediante órdenes o asignaciones de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ARTÍCULO 83. conductas constitutivas de acoso laboral: Para todos los efectos relacionados con este reglamento se presume que existe acoso laboral, cuando se acredite la ocurrencia repetida y pública de las siguientes conductas.

SINERGIA TT[®]

Todo acto de agresión física dentro de la Empresa.

1. Las expresiones, injurias, ultrajes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, origen familiar o nacional, la preferencia política o el status social.
2. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
3. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
4. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso cuya temeridad quede demostrada por el resultado del procedimiento disciplinario que se derive de su denuncia.
5. La descalificación humillante y delante los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
6. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
7. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
8. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales; las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o la labor contratada, sin ningún objetivo referente a la necesidad técnica de la Empresa.
9. La exigencia de la labor en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos de turnos laboral y la exigencia permanentemente de laborar en dominicales y en días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la Empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
10. El trato notoriamente discriminatorio respecto de los demás empleados, en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
11. La negativa a suministrar material de información absolutamente indispensable para el cumplimiento de la labor.
12. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencia por enfermedad, licencias ordinarias y de vacaciones, cuando se den las condiciones legales o reglamentarias para pedirlo.

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

ARTÍCULO 84. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL: No constituyen actos de acoso laboral bajo ninguna de las modalidades

1. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
2. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad Empresarial e institucional.

SINERGIA TT®

3. La formulación de circulares o memorandos de servicios, encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicativos objetivos y generales de rendimiento.
4. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración para con la Empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en su operación.
5. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato con base a una causal legal o en una causa justa, de acuerdo con el código sustantivo del trabajo.
6. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano de que trata el artículo 95 de la carta política;
7. Las exigencias de cumplir las obligaciones o deberes que tratan los artículos 55 a 57 del código sustantivo del trabajo, así como no incurrir en la prohibición de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo estatuto.
8. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas del contrato de trabajo.

artículo 85. Mecanismos de prevención del abuso laboral y procedimientos internos de solución: Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por SINERGIA TRABAJO TEMPORAL SA constituyen actividades tendientes a generar conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la Empresa y protege la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 86. En desarrollo al propósito a que se refiere el artículo anterior la Empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, denominada ley de prevención del acoso laboral, que incluye campañas de divulgación preventivas sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, y las que excluyen, así como también circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacio para el diálogo, círculos de participación o grupo de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover la coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de prevenir y corregir actitudes que pudieran generar actos de acoso laboral, para la cual son acciones a efectuar:
 - a. Establecer mediante la construcción conjunta de valores, y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieran afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
 - c. Examinar conductas específicas que pudieran configurar acoso laboral u otro hostigamiento en la Empresa, que afecte la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

SINERGIA TT®

4. Las demás recomendaciones que en cualquier tiempo estableciera la Empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 87. Para todo lo relacionado con la búsqueda de solución de conductas de acoso laboral, se establecen los siguientes procedimientos internos, que, además de dar aplicabilidad a la ley vigente sobre el acoso laboral, preserva el mantenimiento de las características de confidencialidad, efectiva y de naturaleza conciliatoria señalada por la ley para este procedimiento.

1. La Empresa contará con un Comité de Convivencia Laboral conformado de manera bipartita, cuya integración dependerá del número de trabajadores vinculados. Cuando la Empresa tenga menos de cinco (5) trabajadores, el Comité estará integrado por un (1) representante del empleador y un (1) representante de los trabajadores; cuando cuente con más de cinco (5) y hasta veinte (20) trabajadores, estará conformado por un (1) representante de cada parte, cada uno con su suplente; y cuando tenga más de veinte (20) trabajadores, el Comité estará integrado por dos (2) representantes del empleador y dos (2) representantes de los trabajadores, igualmente con sus respectivos suplentes. Este órgano se denominará "Comité de Convivencia Laboral".

2. El comité de convivencia laboral desarrollará las siguientes funciones y actividades:

a. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, dentro de un plazo máximo de cinco (5) días calendario.

b. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule una queja o reclamo por presuntas conductas de acoso laboral, en un término de cinco (5) días calendario, el cual podrá ampliarse por hasta diez (10) días calendario adicionales, previa justificación escrita, sin superar en ningún caso quince (15) días calendario.

c. Escuchar a las partes involucradas sobre los hechos que dieron lugar a la queja, dentro de los cinco (5) días calendario siguientes a su radicación.

d. Adelantar reuniones de diálogo con las partes involucradas, promover compromisos y formular un plan de mejora, entre los cinco (5) días calendario posteriores a la audiencia individual y hasta un máximo de diez (10) días calendario adicionales, debidamente justificados, sin que el proceso exceda quince (15) días calendario en total.

e. Realizar seguimiento mensual a los compromisos adquiridos por las partes y verificar su cumplimiento, con una periodicidad mínima mensual.

f. Remitir la queja a las autoridades competentes cuando no se llegue a un acuerdo o no se cumplan las recomendaciones, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la verificación del incumplimiento.

g. Presentar a la alta dirección las recomendaciones para prevenir y corregir situaciones de acoso laboral, entre cinco (5) y máximo diez (10) días calendario después de su formulación.

h. Hacer seguimiento mensual a las recomendaciones emitidas por el Comité a las áreas responsables de su implementación, de manera mensual, verificando que se ejecuten oportunamente.

SINERGIA TT®

i.Elaborar informes trimestrales y un informe anual con estadísticas de quejas, compromisos, medidas adoptadas y resultados, con periodicidad trimestral y anual, según corresponda.

j.Presentar un informe anual consolidado a la alta dirección sobre los resultados de la gestión del Comité y las acciones implementadas, con periodicidad anual.

PARÁGRAFO. El procedimiento preventivo para resolver las quejas de acoso laboral no podrá durar más de sesenta y cinco (65) días calendario, contados desde la fecha de recepción de la queja formal. Por lo tanto, los tiempos establecidos para cada etapa no se suman entre sí.

ARTÍCULO 88. De los sujetos de la acción disciplinaria. Para los efectos disciplinarios del acoso laboral, se deberá tener en cuenta quienes son los sujetos activos o autores del acoso laboral.

- 1.Las personas que se desempeñen como gerentes, jefes, directores, supervisores o cualquier otra posición de dirección y mando dentro de la entidad y con referencia a quienes se hallen sujetos a una relación laboral regulada por el código sustantivo del trabajo.
- 2.Las personas que se desempeñen como trabajador o la Empresa.

De igual forma se consideran sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral

- 1.Los trabajadores y empleadores de las empresas vinculadas con una relación propia del código sustantivo del trabajo.
- 2.Los jefes inmediatos, cuando el acoso se promueve por un subalterno.

Son sujetos participes del acoso laboral.

- 1.Las personas naturales que, como empleador, promueva, induzca, o favorezca el acoso laboral.
- 2.Las personas naturales que omitan cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por las autoridades competentes en desarrollo de la ley sobre el acoso laboral.

ARTÍCULO 89. La potestad disciplinaria radica en cabeza de la Empresa, debe presentar de acuerdo con los procedimientos disciplinarios establecidos en el reglamento interno de trabajo el derecho a la defensa de los trabajadores inculcados, lo cual no es óbice para que por las autoridades públicas pertinentes se tomen las decisiones propias de sus atribuciones de acuerdo con la competencia que señala la ley 1010 del 2006.

ARTÍCULO 90. Constituyen faltas graves que da lugar a la terminación del contrato por justa causa, todo hecho de maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral, o desprotección laboral en que hubiese incurrido cualquier trabajador o empleado, de acuerdo con la definición que sobre estos aspectos se han incluido en este capítulo, o en los casos de reiteración de la conducta.

SINERGIA TT®

ARTÍCULO 91. Cuando del análisis de las conductas de acoso laboral, se deduzca la existencia de conductas atenuantes, en los términos del artículo 3° de la Ley 1010 del 2006, habrá lugar a llamado de atención con copia a la hoja de vida.

CAPÍTULO XVIII POLÍTICA DE ACOSO SEXUAL LABORAL

ARTÍCULO 92. OBJETIVO. La Empresa promueve un entorno laboral basado en el respeto, la dignidad humana y la igualdad, libre de violencias y discriminación. Rechaza toda forma de acoso sexual laboral y establece esta política y su protocolo para prevenir, atender y sancionar tales conductas, incluyendo el acoso sexual cibernético.

ARTÍCULO 93. ALCANCE. Aplica a todo el personal, sin importar su forma de vinculación: empleados/as, trabajadores/as, personal temporal, en misión, aprendices, contratistas, proveedores, clientes o cualquier persona con quien exista interacción en el marco de relaciones laborales, contractuales o comerciales. La Empresa garantiza accesibilidad a las rutas de atención, asegurando imparcialidad y confidencialidad.

ARTÍCULO 94. MARCO NORMATIVO Y LEGAL. Constitución Política de Colombia, Convenios Pactos Internacionales OIT, ONU. Código Sustantivo del Trabajo, Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008, Ley 1581 de 2012, Ley 1273 de 2009, Resolución 652 de 2012 y 1356 de 2012 del Ministerio del Trabajo, Ley 599 de 2000 (Código Penal), Ley 2365 de 2024, Ley 2466 de 2025 y Reglamento Interno de Trabajo.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL

ARTÍCULO 95. PROTOCOLO. El Protocolo establece procedimientos y rutas de atención para prevenir, atender e investigar casos de acoso sexual laboral. Las relaciones laborales o contractuales no pueden usarse para propiciar acoso, intimidación o discriminación. Todo el personal debe prevenir, desalentar y denunciar el acoso sexual.

ARTÍCULO 96. OBJETIVO. El Protocolo de Prevención y Atención de Acoso Sexual Laboral tiene como finalidad promover un ambiente laboral sano, libre de violencias y discriminación, estableciendo mecanismos claros para prevenir, atender e investigar casos de acoso y violencia sexual. Las relaciones laborales y/o contractuales no podrán usarse para propiciar situaciones de acoso, intimidación o cualquier conducta que afecte la dignidad, la igualdad o el respeto entre las personas.

La Empresa se compromete a mantener un entorno de respeto mediante políticas que prevengan, desalienten y sancionen el acoso sexual. Para ello, el Reglamento Interno de Trabajo define los principios y pautas de comportamiento que deben observarse en las relaciones con clientes, proveedores, directivos, personal vinculado o cualquier persona relacionada por razones laborales, contractuales o profesionales.

SINERGIA TT[®]

El Protocolo contempla la adopción de Rutas de Acción y Guías de Atención para prevenir, recibir y gestionar quejas o denuncias de acoso sexual laboral, garantizando confidencialidad, imparcialidad y una atención oportuna. Incluye actividades de diagnóstico, divulgación, capacitación y actualización, así como la aplicación de sanciones disciplinarias cuando corresponda.

El Protocolo podrá ser modificado o actualizado según las necesidades de la Empresa o recomendaciones externas.

ARTÍCULO 97. DEFINICIONES.

1. **Acoso:** Conductas o prácticas inaceptables, puntuales o reiteradas, que implican persecución, hostigamiento o intimidación. Pueden causar daño físico, psicológico, sexual o económico a la persona afectada.
2. **Acoso sexual laboral:** Se entiende como todo acto de persecución, hostigamiento o asedio de carácter sexual, lascivo o libidinoso, que se manifieste por relaciones de poder, ya sean verticales u horizontales (edad, género, orientación sexual, posición laboral, social o económica), ocurrido una o múltiples veces en contra de una persona dentro del contexto laboral. Esto aplica independientemente de la naturaleza de la vinculación laboral.
3. **Acoso sexual:** Cualquier acto con contenido sexual, insinuación o contacto físico no consentido, que cree un ambiente de trabajo hostil, intimidante o humillante. También incluye conductas que dañan la autoestima, la intimidad o el buen nombre de la persona, y puede ser considerado delito según el artículo 210-A del Código Penal.
4. **Ciberacoso:** Modalidad de acoso que se ejerce mediante medios digitales (internet, redes sociales, correo electrónico, apps, etc.). Puede involucrar amenazas, hostigamientos o humillaciones que afectan la salud mental y el bienestar de la víctima, incluso sin incapacidad física evidente.
5. **Consentimiento:** Manifestación expresa, clara, libre y sin coacción que autoriza una conducta. Se presume viciado si ocurre bajo relaciones de poder, cuando la persona es menor de 18 años o está incapacitada psíquicamente.
6. **Relación de poder:** Contexto donde el agresor ejerce influencia sobre la víctima debido a factores como edad, autoridad, posición económica o social, género, orientación sexual, nivel educativo, entre otros. Este tipo de relación crea una situación de vulnerabilidad que puede facilitar la comisión del acoso sexual.
7. **Clima laboral:** Ambiente de trabajo donde se evalúa la satisfacción del personal, fomentando relaciones basadas en respeto mutuo, confianza y comunicación fluida. Un buen clima laboral es fundamental para prevenir el acoso y promover bienestar organizacional.
8. **Deber de denuncia:** Toda persona que conozca conductas que puedan encuadrarse como acoso sexual laboral o violencia sexual cibernética tiene el deber de reportarlas al empleador o a las autoridades competentes, especialmente si constituyen presunto delito penal.

SINERGIA TT[®]

ARTÍCULO 98. CONDUCTAS PARA TENER EN CUENTA. Se consideran comportamientos que pueden constituir acoso o violencia sexual en el trabajo, siempre que sean no deseados, no consentidos o se realicen en un contexto de relación de poder, las siguientes:

1. Conductas físicas: Tocar, abrazar, besar, acariciar, frotar o rozar a otra persona sin su consentimiento. Masajear cuello, hombros, espalda u otras partes del cuerpo sin consentimiento. Friccionar intencionalmente el propio cuerpo contra otra persona con connotación sexual. Tocar la ropa, el cabello o cualquier parte del cuerpo sin autorización. Tocarse o frotarse de manera sexual frente a otra persona.
2. Conductas verbales: Hacer comentarios, insinuaciones, bromas, sonidos o expresiones de carácter sexual sobre el cuerpo, la ropa o la apariencia de una persona. Preguntar o comentar sobre la vida sexual, fantasías, preferencias o historia sexual de alguien. Dirigirse a una persona por su orientación sexual en lugar de por su nombre. Invitar reiteradamente a salir o solicitar relaciones sexuales a una persona que ya ha manifestado desinterés. Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona. Solicitar favores sexuales, directa o indirectamente, a cambio de beneficios o para evitar perjuicios.
3. Conductas no verbales: Mirar fijamente o de arriba abajo a una persona de manera sugestiva o intimidante. Mostrar, exhibir o distribuir imágenes, dibujos, videos o material con contenido sexual sin consentimiento. Otorgar regalos con contenido o intención sexual. Seguir, vigilar o acechar a una persona sin justificación.

ARTICULO 99. COMITÉ ACCIDENTAL DE ACOSO SEXUAL LABORAL. Es un órgano temporal que se conforma únicamente para atender casos específicos de acoso sexual laboral que sean puestos en conocimiento de la Empresa. Su función principal es actuar como instancia investigadora, en coordinación y por analogía con el Comité de Convivencia Laboral, velando por la prevención, protección y atención de este tipo de conductas.

PARÁGRAFO PRIMERO. FUNCIONES. Recibir y analizar quejas, activar las rutas institucionales, realizar entrevistas, recopilar pruebas, recomendar medidas preventivas, proponer acciones para mejorar el clima laboral y, cuando haya mérito para sanción disciplinaria, remitir el informe de investigación al área de Talento Humano para el trámite correspondiente. En todo momento se garantizarán la imparcialidad, la confidencialidad y el respeto por los derechos de las partes.

PARÁGRAFO SEGUNDO. INTEGRACIÓN. El Comité estará integrado por dos (2) representantes del empleador y dos (2) representantes de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, previamente capacitados en enfoque de género y prevención de violencias basadas en género, quienes deberán firmar un acuerdo de confidencialidad.

En caso de que se advierta la posible comisión de un delito, el secretario del Comité verificará que se cumpla con el deber legal de denunciar ante las autoridades competentes. Si la víctima decide no presentar denuncia o no acudir al servicio médico, se le explicarán las implicaciones de su decisión y se dejará constancia escrita.

PARÁGRAFO TERCERO. ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO. El Protocolo se activa con la recepción de una queja (anónima o identificada, física o digital) que indique posibles conductas de

SINERGIA TT®

acoso sexual. Puede presentarla cualquier persona que considere amenazados o vulnerados derechos propios o ajenos. El trámite será confidencial y documentado, incluyendo entrevistas, análisis de pruebas, activación de rutas y seguimiento.

PARÁGRAFO CUARTO. RUTA DE ATENCIÓN.

1. Denuncia ante autoridades competentes: Se informará de inmediato a las autoridades policiales o judiciales cuando los hechos lo requieran.
2. Atención integral: Se brindará acompañamiento con enfoque centrado en la víctima, garantizando la prevención, denuncia, articulación intersectorial y no repetición.
3. Atención médico-asistencial: La víctima tendrá derecho a valoración y asistencia médica conforme al Protocolo de Atención en Salud para la Violencia Sexual, sin costo alguno.
4. Orientación jurídica: Se informará sobre las rutas legales y, si la víctima lo solicita, se le asignará un acompañante para diligencias externas.
5. Medidas de protección: Podrán incluir separación física y jerárquica, cambios de turno o sede u otras medidas proporcionales al caso, priorizando la seguridad de la víctima.
6. Confidencialidad: Toda la documentación reposará en los archivos del Comité con carácter reservado y solo podrá ser consultada por sus integrantes o por autoridad competente.

Las sanciones disciplinarias que resulten de un proceso por acoso sexual laboral se anexarán a la hoja de vida del trabajador sancionado.

ARTÍCULO 100. PROTOCOLO. El procedimiento interno para atender, investigar y resolver presuntas situaciones de acoso y violencia sexual en el ámbito laboral garantiza en todo momento la confidencialidad, la reserva, el respeto mutuo y el derecho al debido proceso y se ciñe a:

1. Informar: Toda queja o denuncia será tratada con estricta confidencialidad. Si los hechos pudieran constituir un delito, deberán reportarse de inmediato a las autoridades competentes. El Comité no puede sugerir conciliación. Cuando los hechos también sean causales de sanción disciplinaria laboral, Talento Humano adelantará de forma paralela la investigación correspondiente.
2. Analizar: El Protocolo se aplicará a quejas presentadas por la presunta víctima dentro de los seis (6) meses siguientes a los hechos. El(la) secretario(a) del Comité revisará la queja y sus soportes. Si no cumple los requisitos, se devolverá para corrección; si los cumple, se emitirá un Auto de Apertura de Investigación, se notificará a las partes y se garantizará el derecho de defensa, contradicción y debido proceso, bajo reserva. Las entrevistas serán individuales para evitar confrontación o revictimización.
3. Intervenir: El Comité investigará los hechos según sus competencias, adoptará medidas de protección y podrá recomendar acciones para mejorar la convivencia y prevenir nuevos casos.

Implementar: El Comité promoverá la prevención del acoso sexual mediante planes de capacitación, campañas de sensibilización, estrategias de igualdad de género,

SINERGIA TT.

1. diversidad sexual y nuevas masculinidades, así como actividades formativas y mediciones periódicas para fortalecer un ambiente laboral sano y respetuoso.

ARTÍCULO 101. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO PARA CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL. El trámite disciplinario por conductas de acoso sexual se adelantará garantizando el debido proceso, el derecho de defensa y la contradicción de pruebas y comprenderá:

1. Investigación: Se ceñirá a los procedimientos para la comprobación de faltas y aplicación de las sanciones disciplinarias previstas en este reglamento.
2. Sanciones: El incumplimiento de esta Política y del Protocolo dará lugar a sanciones disciplinarias conforme al Código Sustantivo del Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo. El acoso sexual se considera justa causa de terminación del contrato según los numerales 5 y 6 del artículo 63 del C.S.T.

PARÁGRAFO. Las conductas comprobadas podrán sancionarse como falta disciplinaria, de acuerdo con la escala de faltas y sanciones del Reglamento Interno de Trabajo, y constituir justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

ARTICULO 102. ESTRATEGIAS Y ACTIVIDADES. Para cumplir con los objetivos del protocolo se adoptarán las siguientes acciones:

1. Definir un cronograma anual para abordar temas de prevención del acoso sexual.
2. Evaluar periódicamente, dentro de la planeación estratégica de la Empresa, la eficacia y pertinencia de la ruta de atención de casos de acoso sexual, así como el riesgo psicosocial identificado en la batería del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. Implementar un plan de formación continua que incluya talleres, jornadas de sensibilización y otros espacios de capacitación periódicos, para fortalecer las capacidades en la identificación, prevención y atención del acoso sexual.

CAPÍTULO XIX POLÍTICA DE DESCONEJÓN LABORAL

ARTÍCULO 103. OBJETIVO. Regular y garantizar el derecho de los trabajadores a la desconexión laboral, asegurando el disfrute efectivo del tiempo libre, descanso, licencias, permisos y vacaciones, para conciliar la vida personal, familiar y laboral en todas las modalidades de trabajo.

ARTÍCULO 104. ALCANCE. Esta política aplica a todos los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo, sin importar si laboran de forma presencial, remota, en casa o bajo cualquier modalidad autorizada. La Empresa podrá modificarla o actualizarla conforme a cambios legales o necesidades organizacionales, respetando las excepciones previstas en la ley.

ARTÍCULO 105. DOCUMENTOS ASOCIADOS O DE REFERENCIA.

1. Reglamento Interno de Trabajo.

SINERGIA TT®

2. Procedimiento máster del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

3. Ley 2191 de 2022.

ARTÍCULO 106. RESPONSABILIDADES. La gerencia, el área de gestión humana, el comité de convivencia laboral y los líderes de proceso deberán velar por la aplicación de esta política. Todos los colaboradores, incluyendo personal directo, el temporal, los practicantes y aprendices, deben reportar cualquier conducta que la vulnere.

ARTÍCULO 107. DEFINICIONES.

1. Derecho a la desconexión laboral: Es el derecho del trabajador a no ser contactado, por ningún medio tecnológico o no tecnológico, para asuntos laborales fuera de su jornada ordinaria o máxima legal, durante descansos, vacaciones o licencias. El empleador se abstendrá de impartir órdenes o requerimientos en esos periodos, salvo en las excepciones previstas en la ley y en esta política.
2. Personal de dirección, confianza y manejo: Son los cargos cuyas funciones son esenciales para el desarrollo de las actividades de la Empresa, la protección de sus intereses y el cumplimiento de sus fines. Requieren un grado especial de responsabilidad, honradez y lealtad, al implicar labores que comprometen de manera significativa los intereses económicos y estratégicos de la Empresa.
3. Personal de importancia estratégica o crítica: Son los cargos que, sin ser de dirección, confianza o manejo, cumplen funciones cuya ausencia puede afectar de forma relevante la operación o administración de la Empresa. Incluye aquellos que, por la naturaleza de su labor, requieren disponibilidad permanente o por turnos. También comprende, de manera temporal, a quienes deban atender situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, cuando su intervención sea necesaria para garantizar la continuidad del servicio o resolver situaciones urgentes, sin otra alternativa viable.
4. Fuerza mayor o caso fortuito: Hecho imprevisto e irresistible que impide el cumplimiento de una obligación, como desastres naturales, actos de autoridad o eventos de similar naturaleza.
5. Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC): Conjunto de herramientas, recursos y sistemas —como equipos, software, aplicaciones, redes y medios— que permiten recopilar, procesar, almacenar y transmitir información en diversos formatos (voz, datos, texto, video e imágenes).
6. Correo corporativo: Servicio de mensajería electrónica asociado al dominio de la Empresa y asignado a un trabajador para comunicaciones laborales con equipos de trabajo, clientes, proveedores u otros terceros necesarios para el desarrollo de sus funciones.
7. Línea telefónica corporativa: Servicio telefónico fijo o móvil asignado por la Empresa para la atención exclusiva de asuntos laborales, mediante llamadas, mensajes o datos.
8. Línea telefónica personal: Servicio telefónico fijo o móvil adquirido por el trabajador para uso particular.
9. Disponibilidad: Condición en la que un trabajador puede ser contactado fuera de su jornada laboral para atender situaciones de carácter urgente, estratégico o crítico, relacionadas con la operación o administración de la Empresa.

SINERGIA TT[®]

10. **Comité de Convivencia Laboral:** Órgano interno de conformación obligatoria para empleadores con más de diez trabajadores, según la Resolución 652 de 2012, encargado de recibir y gestionar quejas por acoso laboral y promover medidas preventivas y correctivas.
11. **Requerimiento o solicitud:** Comunicación dirigida al trabajador para que realice una acción vinculada con sus funciones o responsabilidades.
12. **Notificación:** Aviso que el empleador entrega al trabajador sobre aspectos relevantes de su relación laboral, que no implica la ejecución inmediata de acciones. No constituyen requerimientos, por ejemplo: avisos sobre situaciones de orden público, alertas sanitarias, programación de turnos conforme a la ley, cambios por contingencias, fuerza mayor o caso fortuito, entre otros de naturaleza similar.

ARTÍCULO 108. CONSIDERACIONES PREVIAS. La desconexión laboral rige desde el fin de la jornada hasta el inicio de la siguiente, sin afectar la posibilidad de convocar trabajo suplementario conforme a la ley. Los medios tecnológicos se usan solo en horario laboral, salvo excepciones. No se exigirá el acceso remoto al correo corporativo ni a otros sistemas fuera de la jornada.

ARTÍCULO 109. GARANTÍAS. El ejercicio del derecho a la desconexión laboral supondrá aplicación de las siguientes garantías:

1. El trabajador no será contactado durante sus periodos de descanso efectivo posteriores a la jornada laboral, por ningún medio tecnológico o de comunicación, salvo en las excepciones legales o las previstas en esta política. Los mensajes enviados por correo electrónico corporativo fuera de la jornada laboral no se considerarán un intento de contacto, dado que el trabajador no está obligado a revisarlos o responderlos en ese tiempo.
2. Los jefes deberán abstenerse de enviar solicitudes, instrucciones, observaciones o llamados de atención a trabajadores beneficiarios de este derecho fuera de su jornada laboral.
3. Si por cualquier motivo un jefe o compañero envía una comunicación fuera del horario laboral, el trabajador podrá abstenerse de responder o realizar la actividad solicitada, salvo que se trate de una excepción legal o prevista en esta política. En esos casos, podrá ser contactado a su línea personal u otro medio idóneo.
4. Cuando el personal de dirección, confianza o manejo envíe correos electrónicos a trabajadores beneficiarios de esta política, estos últimos solo estarán obligados a atenderlos dentro de su jornada laboral. Lo mismo aplica para trabajadores con funciones estratégicas o críticas.
5. Las comunicaciones por aplicaciones de mensajería instantánea a líneas personales solo podrán realizarse en los casos de excepción establecidos en esta política.
6. No se enviarán citaciones a descargos fuera del horario laboral.
7. Durante incapacidades o licencias de maternidad y/o paternidad, la Empresa únicamente podrá enviar comunicaciones relacionadas con dichas situaciones, salvo que sea indispensable el contacto para prevenir o mitigar daños graves a la operación, administración, bienes o estructura de la Empresa.
8. La información y documentación relacionada con la vinculación o desvinculación del trabajador se remitirá en horario laboral, ya sea a su correo personal o corporativo.

SINERGIA TT.[®]

9. Si el cargo del trabajador implica cambios frecuentes o periódicos de horario, la Empresa podrá notificar dichos ajustes en cualquier momento, siempre que no exijan acción inmediata por parte del trabajador.
10. Cuando la Empresa asigne líneas telefónicas corporativas, el trabajador podrá dejar de atenderlas fuera de su jornada laboral. En el caso de líneas personales, se deberán definir horarios de atención que coincidan con la jornada laboral.
11. Son excepciones a la aplicación de esta política, conforme a la Ley 2191 de 2022:
 - a. Cargos de dirección, confianza y manejo.
 - b. Personal de importancia estratégica o crítica debido a la naturaleza de su actividad o cargo, que implique disponibilidad permanente.
 - c. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito que exijan colaboración extraordinaria para garantizar la continuidad del servicio o resolver urgencias, sin otra alternativa viable.

ARTÍCULO 110. MECANISMOS DE QUEJA. A Recursos Humanos, de forma anónima o identificada, por medio físico en la Calle 30ª No 22-66 Oficina 2402 o electrónico al correo dirtalentohumano@sinergiatt.com y ante el Comité de Convivencia Laboral, a través de canales físicos o electrónicos ya indicados, siguiendo el procedimiento del Reglamento Interno de Trabajo para casos de acoso laboral.

CAPÍTULO XX DATOS PERSONALES

ARTÍCULO 111. CONSENTIMIENTO INFORMADO SOBRE TRATAMIENTO DE DATOS. El Trabajador autoriza de manera previa, expresa e informada a la Empresa el tratamiento de sus datos personales, directamente o a través de sus empleados, asesores y/o terceros encargados a realizar cualquier operación que tenga una finalidad lícita, tales como la recolección, almacenamiento, uso, circulación, supresión, transferencia y transmisión (el "Tratamiento") sobre sus datos personales, entendidos como cualquier información vinculada o que pueda asociarse a la Empresa (los "Datos Personales") para el cumplimiento de los fines de la Empresa que incluye, pero no se limitan a:

1. La afiliación del trabajador en las entidades del sistema general de Seguridad Social y Parafiscales.
2. Archivo y procesamiento de nómina.
3. Archivos sobre antecedentes disciplinarios y contractuales
4. Reporte ante autoridades administrativas, laborales, fiscales o judiciales.
5. Cumplimiento de obligaciones legales o contractuales de la Empresa con terceros.
6. La debida ejecución del Contrato de trabajo.
7. El cumplimiento de las políticas internas de la Empresa.
8. La verificación del cumplimiento de las obligaciones del trabajador.
9. La administración de sus sistemas de información y comunicaciones
10. La generación de copias y archivos de seguridad de la información en los equipos proporcionados por la Empresa.
11. Dar cumplimiento a las obligaciones contraídas por la Empresa con el trabajador con relación al pago de salarios, prestaciones sociales y demás acreencias laborales.

SINERGIA TT[®]

12. Informar las modificaciones que se presenten en el desarrollo del contrato de trabajo a la Empresa.
13. Evaluar la calidad de los servicios ofrecidos por el trabajador.
14. Realizar los descuentos de nómina autorizados por el trabajador.
15. Beneficios laborales
16. Datos sensibles (entre los que se incluyen videos, huella dactilar, fotografías, datos de beneficiarios y/ grupo familiar)
17. Reportes tributarios
18. Estudios de Seguridad
19. Manejo de embargos judiciales

ARTÍCULO 112. El trabajador conoce el carácter facultativo de entregar o no a la Empresa sus datos sensibles, entiéndase estos como aquellos que revelen el origen racial o étnico, la orientación política, las convicciones religiosas o filosóficas, la pertenencia a sindicatos, organizaciones sociales, de derechos humanos o que promueva intereses de cualquier partido político o que garanticen los derechos y garantías de partidos políticos de oposición, así como los relativos a la salud, a la vida sexual y a los datos biométricos. El trabajador autoriza expresamente para que se lleve a cabo el tratamiento de datos sensibles.

ARTÍCULO 113. El trabajador reconoce y acepta que el Tratamiento de sus Datos Personales efectuado por fuera del territorio colombiano puede regirse para algunos efectos por leyes extranjeras. Por consiguiente, autoriza la transferencia nacional e internacional de sus datos, incluidos los sensibles, para las finalidades y en los términos de este documento.

ARTÍCULO 114. El trabajador reconoce que ha sido informado de los derechos que le asisten en su calidad de titular de Datos Personales, entre los que se encuentran los siguientes: i) conocer, actualizar y rectificar sus Datos Personales frente a la Empresa o quienes por cuenta de éste realicen el Tratamiento de sus Datos Personales; ii) solicitar prueba de la autorización otorgada a la Empresa salvo cuando la ley no lo requiera; iii) previa solicitud, ser informado sobre el uso que se ha dado a sus Datos Personales, por la Empresa o quienes por cuenta de éste realicen el Tratamiento de sus Datos Personales; iv) presentar ante las autoridades competente quejas por violaciones al régimen legal colombiano de protección de datos personales; v) revocar la presente autorización y/o solicitar la supresión de sus Datos Personales cuando la autoridad competente determine que la Empresa incurrió en conductas contrarias a la ley y a la Constitución; y vi) acceder en forma gratuita a sus Datos Personales que hayan sido objeto de Tratamiento.

ARTÍCULO 115. Los datos del trabajador que obtenga la Empresa para los fines y términos del presente documento, serán recogidos y almacenados hasta la terminación del vínculo contractual y durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales.

ARTÍCULO 116. Para los fines establecidos en la ley, la Empresa ha designado la dirección electrónica serviciente@sinergiatt.com para la atención al trabajador en relación con los asuntos relativos a sus datos Personales la Empresa podrá reemplazar o designar a esta persona notificándose por escrito al trabajador.

SINERGIA TT.[®]

CAPÍTULO XXI

PROPIEDAD INDUSTRIAL Y CONFIDENCIALIDAD EN EL MANEJO DE INFORMACIÓN

ARTÍCULO 117. PROPIEDAD INDUSTRIAL. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore el trabajador, con ocasión del presente contrato, pertenece a la Empresa, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio, en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, la Empresa tendrá el derecho de hacer patentar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho del trabajador de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. El trabajador accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos necesarios para tal fin, según y cuando se lo solicite la Empresa, sin que éste quede obligado al pago de compensación alguna.

PARÁGRAFO. Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones, y asimismo lo dispuesto en el numeral 1ª del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, las partes acuerdan que la remuneración salarial reconocida por la Empresa como contraprestación de los servicios prestados por el trabajador, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual mencionadas en las cláusulas anteriores, toda vez que los objetos sobre los cuales recaen los derechos de propiedad industrial son desarrollados por el trabajador en virtud de su contrato de trabajo, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor del trabajador.

ARTÍCULO 118. CONFIDENCIALIDAD. EL trabajador se obliga a no revelar a ningún tercero, sin la autorización previa, expresa y por escrito la Empresa, cualquier información relacionada con su trabajo directa o indirectamente. El trabajador manifiesta expresamente conocer la prohibición legal de transmitir las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre asuntos de naturaleza reservada o cuya divulgación puede generar perjuicios a la Empresa, así como revelar o divulgar descubrimientos, invenciones técnicas, procesos o aplicaciones industriales llegadas a su conocimiento debido a su cargo, oficio o profesión y que deban permanecer en reserva. Igualmente conoce y acepta expresamente que su infracción puede conllevar las sanciones previstas por el Numeral 6º del Literal A) del Artículo 7º del Decreto 2351 de 1.965 que subrogó el Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, y que le son aplicables aún finalizada la relación laboral, especialmente aquellas previstas en el Artículo 308 del Código Penal y/o las normas que lo modifiquen, complementen o adicionen. En consecuencia, adicionalmente a las obligaciones especiales a que se refiere el Artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo y a las que en forma específica se hayan pactado en otras cláusulas de presente contrato de trabajo, el trabajador se obliga a mantener en forma confidencial la información que en relación con la Empresa y, especialmente, información de los proyectos, contratos o servicios que sea entregada, o divulgada a el trabajador, o utilizada

SINERGIA TT.®

y desarrollada por éste. En tal sentido, la información que se entrega a el trabajador en relación con los proyectos, contratos o servicios de la Empresa, debe ser utilizada exclusivamente para el cumplimiento y desarrollo de las funciones contratadas. Cualquier otro uso o destinación que se le dé a la misma tendrá que ser autorizada previamente por la Empresa.

PARÁGRAFO PRIMERO. Para los efectos de la presente cláusula se entenderá por información: Documentos, Facturas, Pedidos, Modelos, Contratos, Cotizaciones, Conversaciones, Estudios, Evaluaciones, Compilaciones, Datos, Análisis, Diseños, Grabaciones, Archivos, Interpretaciones de cualquier tipo, carácter o naturaleza, relativos a la factibilidad para la realización de los Proyectos, Contratos o Servicios desarrollados por la Empresa. La enunciación anterior no es taxativa e incluye en general toda información conocida por el empleado directa o indirectamente por el ejercicio de sus funciones y cumplimiento de sus obligaciones de índole laboral.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La violación de las obligaciones o prohibiciones a que se refiere la presente cláusula podrá dar lugar a la imposición de sanciones disciplinarias o a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, según la gravedad de la falta. No obstante, lo anterior, en el evento en que el trabajador incumpla su obligación de mantener en forma confidencial la información, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias o la posibilidad de dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa, la Empresa podrá también exigir y/o reclamar el pago de la indemnización por la totalidad de los perjuicios que le pueda generar la violación.

PARÁGRAFO TERCERO. El trabajador reconoce que será responsable hasta la culpa levísima en cualquier caso que permita la divulgación de información referente directa o indirectamente de carácter confidencial o reservado y por este solo hecho está causando un perjuicio a la Empresa, que estará obligado a indemnizar económicamente sin perjuicio de las acciones penales o laborales a que la Empresa tenga derecho.

PARÁGRAFO CUARTO. El trabajador se obliga durante la vigencia del contrato de trabajo, que vincula a el trabajador con la Empresa, así como después de la terminación del mismo, a no utilizar para su propio beneficio, o ajeno y a guardar absoluta reserva frente a terceros; (incluida su familia), sobre toda la información referente a la Empresa, empleados y demás relacionados, las cuales se constituyen en informaciones de carácter confidencial o reservado para todos los efectos.

PARÁGRAFO QUINTO. La obligación de confidencialidad a que se refiere la presente cláusula subsistirá por DOS (2) años calendario más, después de la terminación del contrato de trabajo y sin importar la causa que haya dado lugar a dicha terminación.

PARÁGRAFO SEXTO. En caso de que alguna autoridad de carácter administrativo o judicial requiera la presentación de información que pueda caracterizarse como de carácter confidencial o reservado de la Empresa. El trabajador deberá dar traslado oportunamente a la Empresa o a su representante legal, antes de divulgar cualquier información, y sólo con autorización de estos podrá divulgar dicha información

SINERGIA TT.[®]

CAPÍTULO XXII PUBLICACIONES Y VIGENCIA

ARTÍCULO 119. El empleador deberá publicar el Reglamento Interno de Trabajo mediante la fijación de dos (2) copias, en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos del lugar de trabajo, así como a través de un medio virtual al que los trabajadores puedan acceder en cualquier momento.

Si existieran varios lugares de trabajo separados, la fijación se realizará en cada uno de ellos, salvo que la publicación se haga por medio virtual, en cuyo caso no será necesaria la fijación física en cada lugar.

Adicionalmente, el empleador podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web de la Empresa, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación (Artículo 8, Ley 2466 de 2025).

La organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados podrán solicitar al empleador, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la publicación, los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

Si no hubiere acuerdo, el inspector de trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará las objeciones que considere pertinentes y ordenará al empleador realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando un plazo máximo de quince (15) días hábiles para su cumplimiento.

VIGENCIA

ARTÍCULO 120. El presente Reglamento entrará a regir al día siguiente de cumplido el término anterior.

CAPÍTULO XXIII CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 121. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador y en especial las que tratan los artículos 106, 108, 111, 112 O 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

SINERGIA TT[®]

CAPÍTULO XXII PUBLICACIONES Y VIGENCIA

ARTÍCULO 119. El empleador deberá publicar el Reglamento Interno de Trabajo mediante la fijación de dos (2) copias, en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos del lugar de trabajo, así como a través de un medio virtual al que los trabajadores puedan acceder en cualquier momento.

Si existieran varios lugares de trabajo separados, la fijación se realizará en cada uno de ellos, salvo que la publicación se haga por medio virtual, en cuyo caso no será necesaria la fijación física en cada lugar.

Adicionalmente, el empleador podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web de la Empresa, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación (Artículo 8, Ley 2466 de 2025).

La organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados podrán solicitar al empleador, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la publicación, los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

Si no hubiere acuerdo, el inspector de trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará las objeciones que considere pertinentes y ordenará al empleador realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando un plazo máximo de quince (15) días hábiles para su cumplimiento.

VIGENCIA

ARTÍCULO 120. El presente Reglamento entrará a regir al día siguiente de cumplido el término anterior.

CAPÍTULO XXIII CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 121. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador y en especial las que tratan los artículos 106, 108, 111, 112 O 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

SINERGIA TT[®]

CAPÍTULO XXIV DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 122. Desde la fecha que entra en vigor este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

FECHA: 24/11/2025

DIRECCION: Calle 30A No. 6 – 22



ADRIANA REYES RAQUIRA
Representante Legal

Sinergia
Trabajo Temporal S.A

SINERGIA TT®

"Prohibida la reproducción de este documento, uso exclusivo Sinergia Trabajo Temporal S.A Copia controlada / en caso de que este documento sea reproducido por algún medio físico o magnético pasara a ser una copia no controlada"