



SINTEL
GROUP

CÓDIGO DE HONOR Y CONVIVENCIA

Contenido

PRINCIPIOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
TÍTULO II	5
SOBRE LOS ÓRGANOS QUE APLICAN EL CÓDIGO DE HONOR Y CONVIVENCIA.....	5
TÍTULO III	6
NORMAS COMUNES A TODOS LOS PROCESOS	6
TÍTULO IV	7
SOBRE LOS TIPOS DE FALTAS	7
TÍTULO V	7
SOBRE LOS PROCESOS CONTRA COLABORADORES Y AUTORIDADES DE SINTELEINTERNATIONAL S.A.S.	7
TÍTULO VIII	9
PROCESO ESPECIAL EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA DE GÉNERO, PSICOLÓGICA Y SEXUAL	9
TÍTULO IX	14
SOBRE LOS RECURSOS	14

El Consejo Disciplinario de SINTELINTERNATIONAL S.A.S., en uso de sus facultades legales y estatutarias expide el siguiente CÓDIGO DE HONOR Y CONVIVENCIA.

Preámbulo. -

Al ingresar a SINTELINTERNATIONAL S.A.S., todo miembro de la empresa se compromete a cumplir y a hacer cumplir el Código de Honor y Convivencia, y los reglamentos de SINTELINTERNATIONAL S.A.S. Cada acción laboral fraudulenta o de mal comportamiento en el ambiente laboral afecta a toda la empresa.

Por lo tanto, SINTELINTERNATIONAL S.A.S. tomará medidas severas contra todo acto de conducta inapropiada que involucre a miembros de su entorno laboral en los términos de este Código. Cualquier miembro de la Empresa que tenga base razonable para creer que ha ocurrido una infracción a este Código, tiene la obligación de denunciarla de manera formal y fundamentada.

Si un colaborador tiene dificultad en distinguir si un comportamiento o conducta es o no aceptable, es su responsabilidad aclarar la incertidumbre con su coordinador, Delegado del Consejo Disciplinario o cualquier autoridad para evitar acusaciones posteriores. La falta de conocimiento del Código de Honor y Convivencia no libera de responsabilidad o culpa a los miembros de la empresa que violen sus normas. Es responsabilidad de todos los miembros de SINTELINTERNATIONAL S.A.S. obedecer y hacer respetar el siguiente Código.

TÍTULO I

PRINCIPIOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Art. 1.- Ámbito de aplicación. - Las normas sobre la ética en el sitio de trabajo, en la investigación y en el comportamiento constantes en este Código son de obligatorio cumplimiento para todos los miembros de la empresa de SINTELINTERNATIONAL S.A.S. en las actividades laborales que realicen en las instalaciones de la empresa, en salidas de campo, o a través de sus redes sociales o plataformas virtuales. Las normas procesales y sanciones contenidas en este Código se aplicarán a todo el personal de SINTELINTERNATIONAL S.A.S. en concordancia con los procedimientos dispuestos en la legislación laboral.

En función de lo anterior, el ámbito de aplicación del presente Código será respecto de hechos que puedan ser cuestionados por estar en contra de la ética y de los principios detallados en este instrumento.

Art. 2.- Principios. - Para la interpretación y aplicación de este Código de Honor y Convivencia se observarán los siguientes principios:

- i. Actuar de tal manera que no se debiliten en ninguna forma las oportunidades de realización personal y profesional de otras personas dentro de SINTELINTERNATIONAL S.A.S., promoviendo los principios fundacionales de honestidad, eficiencia, respeto y libertad.
- ii. Ser honesto: no copiar, plagiar, mentir ni robar en ninguna forma el trabajo de otros colaboradores de la empresa. Mantener en reserva toda información confidencial, sin divulgarla.
- iii. Respetar a todos los miembros de SINTELINTERNATIONAL S.A.S. y cuidar su infraestructura y equipamiento.
- iv. No difamar a otro miembro de SINTELINTERNATIONAL S.A.S. por cualquier medio, incluso por medios virtuales.
- v. Denunciar a la autoridad correspondiente toda acción de irrespeto al Código de Honor y Convivencia y a las normas que rigen el sistema laboral por parte de cualquier miembro, y cooperar en todo proceso de investigación y juzgamiento de las violaciones a las normas disciplinarias y académicas.
- vi. No incurrir en cualquier falta o conducta inapropiada dentro y fuera de las instalaciones de SINTELINTERNATIONAL S.A.S., así como a través de sus redes virtuales.

Art. 3.- Incorporación de normas por referencia. - Sin perjuicio de las regulaciones contenidas en este Código, se aplicarán las normas del ordenamiento jurídico ecuatoriano en lo que fuera pertinente.

Art. 4.- Sobre la naturaleza de los procesos. - Todos los procesos regulados en este Código de Honor y Convivencia están destinados a garantizar todos los derechos de todos los miembros de su empresa, así como los principios y valores de SINTELINTERNATIONAL S.A.S.

Parágrafo 1.- Los procesos que se siguen en virtud de este Código son autorregulados bajo los parámetros dispuestos en el Código de Trabajo y en función del principio de autonomía responsable, por consiguiente, no son procesos administrativos ni judiciales. Por lo tanto, SINTELINTERNATIONAL S.A.S. no actúa como una instancia judicial ni sustituye o realiza investigaciones que son competencia de la policía y fiscalía, por lo mismo sus procesos internos no son

equiparables a los que realizan el Estado y sus autoridades. En el curso de los procesos internos contemplados en este Código de Honor y Convivencia, SINTELINTERNATIONAL S.A.S. cuidará que se respete y garantice el debido proceso.

Parágrafo 2.- Los procesos derivados de este Código de Honor y Convivencia son reservados a las partes involucradas y a los órganos competentes para conocerlos y resolverlos.

Parágrafo 3.- Para efectos de la aplicación de este Código de Honor y Convivencia, las partes son las responsables de la entrega de información correcta, fidedigna y completa a SINTELINTERNATIONAL S.A.S. para la instauración y desarrollo de los procesos.

Parágrafo 4.- Las denuncias falsas podrán ser sometidas a un proceso disciplinario en los términos de este Código de Honor y Convivencia; esto no se aplica a las denuncias presentadas de buena fe y que no pudieron ser comprobadas.

Parágrafo 5.- Las medidas de apoyo y restitución que ofrece SINTELINTERNATIONAL S.A.S. no reemplazan o constituyen una forma de prejujuicio ni de reparación de un daño o perjuicio material o extrapatrimonial, el objetivo de estos procesos es contribuir a la continuación de las actividades laborales y convivencia en el sitio de trabajo en cumplimiento de la ley.

TÍTULO II

SOBRE LOS ÓRGANOS QUE APLICAN EL CÓDIGO DE HONOR Y CONVIVENCIA

Art. 5.- El Delegado del Consejo Disciplinario. - Es el órgano de SINTELINTERNATIONAL S.A.S. que recepta y procesa las denuncias contra autoridades, personal de apoyo administrativo y trabajadores relacionadas al Código de Honor y Convivencia y lo pone en conocimiento del Comité de Convivencia, vela por el debido proceso y el derecho a la defensa.

Art. 6.- El Comité de Convivencia. - Es el órgano de SINTELINTERNATIONAL S.A.S. que conoce y recomienda medidas en los procesos por faltas a la ética del comportamiento cuando el denunciado es autoridad, personal de apoyo administrativo o trabajador.

Art. 7.- Presidente y Vicepresidente. - Son las autoridades encargadas de resolver denuncias de faltas a la ética del comportamiento, según la recomendación del Comité de Convivencia, excepto aquellos casos que por su gravedad resuelve el Consejo Disciplinario.

Art. 8.- Consejo Disciplinario. - Es el órgano colegiado superior de SINTELINTERNATIONAL S.A.S. que resuelve:

1. Los casos que supongan una sanción de separación definitiva del colaborador por el Comité de Convivencia correspondiente con su recomendación.
2. Los casos de acoso, discriminación, violencia de género, psicológica o sexual de cualquier miembro de la empresa, de conformidad con el Código de Trabajo, y remitidos por el Comité de

Convivencia correspondiente con su recomendación.

3. Otros que correspondan según los cuerpos de ley.

TÍTULO III

NORMAS COMUNES A TODOS LOS PROCESOS

Art. 9.- Inicio del proceso. - Los procesos regulados en este Código pueden iniciarse:

1. Por denuncia; o
2. De oficio por parte del delegado del Consejo Disciplinario.

Art. 10.- Contenido de la denuncia. - Los requisitos mínimos para el trámite de una denuncia son:

1. Identificación del denunciante, incluyendo: nombres y apellidos completos, cuando sea posible.
2. Identificación del denunciado, cuando sea posible.
3. Descripción de conducta, acto o comportamiento y hechos que motivan la denuncia.
4. Correo electrónico institucional para recibir notificaciones.
5. Evidencia documental o de otro tipo, en caso de poseerla.

Art. 11.- Notificación. - Las actuaciones relevantes para la sustanciación del proceso serán notificadas en el correo electrónico institucional de las partes.

Las partes no podrán alegar falta de conocimiento o notificación o nulidad si es que hubieran recibido estas comunicaciones en el correo institucional que es el que tienen obligación de revisar y mantener activo.

Art. 12.- Caducidad y Plazos. - Los procesos detallados en este Código caducarán en 60 días plazo, que se contará desde la notificación de la denuncia al denunciado hasta la notificación de la resolución. Pasado este plazo, se archivará el proceso y no causará efectos.

Parágrafo 1.- En virtud de las necesidades de cada caso, los órganos responsables de conocer procesos detallados en este Código fijarán plazos específicos obligatorios para la realización de las actuaciones ante ese órgano.

Parágrafo 2.- Los plazos corren durante todos los días calendario y se cuentan desde el día siguiente a la notificación.

Parágrafo 3.- Los recursos de reconsideración e impugnación no se contabilizan dentro de los sesenta días plazo.

Art. 13.- Procesamiento en ausencia. - Los miembros de la empresa de SINTELINTERNATIONAL S.A.S. están obligados a comparecer a los procesos a los que sean llamados por los órganos que aplican el Código de Honor y Convivencia.

Art. 14.- [...]. - En caso de que el denunciado debidamente notificado no presente su contestación y/o

no comparezca, el proceso continuará en su ausencia hasta su resolución que le será notificada.

TÍTULO IV

SOBRE LOS TIPOS DE FALTAS

Art. 15.- Tipos de faltas. - Las faltas sancionadas por este Código son conductas o actos contrarios a la ética del comportamiento.

Parágrafo 1.- Las faltas pueden ser leves, graves y muy graves. En virtud de la naturaleza de la conducta, el órgano que aplica este Código de Honor y Convivencia determinará la gravedad que corresponda.

Parágrafo 2.- En caso de que la falta pueda constituir una infracción penal, SINTELINTERNATIONAL S.A.S. realizará de forma inmediata la denuncia correspondiente en la Fiscalía General del Estado, e iniciará de acuerdo a la voluntad del afectado el proceso interno regulado en este Código.

Art. 16.- Faltas a la ética del comportamiento. – Cualquier miembro de SINTELINTERNATIONAL S.A.S. tienen la obligación de respetar al otro. Atentar contra los derechos de otras personas será causa de una acción disciplinaria.

Parágrafo 1.- Son faltas a la ética de comportamiento cualquier acto individual o grupal que tenga por objeto:

1. Obstaculizar o interferir en el normal desenvolvimiento de las actividades laborales y objetivos a corto y/o largo plazo de SINTELINTERNATIONAL S.A.S.;
2. Alterar la paz, la convivencia armónica e irrespetar a la moral y las buenas costumbres;
3. Cometer cualquier acto de violencia de hecho o de palabra contra cualquier miembro de SINTELINTERNATIONAL S.A.S., autoridades, ciudadanos y colectivos sociales;
4. Deteriorar o destruir o poner en riesgo en forma voluntaria o negligente las instalaciones institucionales, equipos, herramientas, obras de arte y otros bienes de propiedad de SINTELINTERNATIONAL S.A.S., o de propiedad pública o privada.
5. No cumplir con los principios y disposiciones contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo, Código de Trabajo Ecuatoriano, el ordenamiento jurídico ecuatoriano o la normativa interna de SINTELINTERNATIONAL S.A.S.
6. Poner en riesgo a otros miembros de la empresa.

TÍTULO V

SOBRE LOS PROCESOS CONTRA COLABORADORES Y AUTORIDADES DE SINTELINTERNATIONAL S.A.S.

Art. 17.- Fases del proceso. - El proceso será organizado por el Comité de Facultad y vigilado por el Delegado del Consejo Disciplinario y contará con las siguientes fases, siempre y cuando sean necesarias y pertinentes:

1. Inicio: por denuncia escrita presentada ante el Delegado del Consejo Disciplinario o de oficio por este mismo órgano.
2. Oportunidad para contestar: El Delegado del Consejo Disciplinario notificará la denuncia y recibirá la contestación escrita del denunciado.
3. Presentación del caso: El Delegado del Consejo Disciplinario presentará el caso ante el Comité de Convivencia.
4. Fase de análisis a cargo del Comité de Convivencia
5. Fase de recomendación a cargo del Comité de Convivencia.
6. Resolución: por la autoridad que corresponda, según el caso.

Art. 18.- Oportunidad para contestar. - El denunciado deberá presentar su contestación escrita sobre los hechos de la denuncia en el plazo fijado por el Delegado del Consejo Disciplinario, acompañando todas las pruebas que correspondan.

Art. 19.- Análisis por parte del Comité de Convivencia. - El Comité de Convivencia analizará el caso a partir de la información y documentación remitida por el Delegado del Consejo Disciplinario. Este Comité de Convivencia fijará día y hora para escuchar a las partes. La falta de comparecencia de las partes no impedirá que el proceso continúe. Este Comité de Convivencia conocerá las pruebas que fueron presentadas por las partes, siempre y cuando sean consideradas pertinentes y necesarias por parte del Comité de Convivencia, control que buscará evitar que el proceso se dilate. Adicionalmente a las pruebas que hubiera remitido el Delegado del Consejo Disciplinario, el Comité de Convivencia podrá recabar otras cuando las considere necesarias para emitir su recomendación.

1. El Comité de Convivencia derivará su recomendación al Presidente y Vicepresidente para su resolución.
2. Solo en el caso en que el Comité de Convivencia considere que la sanción es la separación del denunciado, se derivará el caso para conocimiento y resolución final del Consejo de Disciplina que podrá escuchar la versión de las partes en el día y hora fijados por este Consejo. La falta de comparecencia de las partes no impedirá que el proceso continúe.
3. Las resoluciones finales del Consejo de Disciplina o del Presidente y Vicepresidente expresarán las razones por las cuales han llegado a la conclusión alcanzada y serán notificadas a las partes.

Art. 20.- Sobre las sanciones. - Las sanciones son las que se detallan en los siguientes párrafos:

Parágrafo 1.- Sanciones por faltas leves:

1. Medidas de reparación como disculpas a los agraviados.
2. Amonestación verbal.
3. Amonestación escrita que será archivada en el expediente personal.
4. Una combinación de las anteriores.

Parágrafo 2.- Sanciones por faltas graves:

1. Medidas de reparación como disculpas a los agraviados.
2. Amonestación escrita que será archivada en el expediente personal.

3. Multa de conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo.
4. Pérdida de patrocinio de SINTELINTERNATIONAL S.A.S. para proyectos, y/o consultoría, y/o capacitaciones.
5. Una combinación de las anteriores.

Parágrafo 3.- Sanciones por faltas muy graves:

1. Medidas de reparación, como disculpas a los agraviados.
2. Amonestación escrita que será archivada en el expediente personal.
3. Multas, de conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo.
4. Pérdida de patrocinio de SINTELINTERNATIONAL S.A.S. para proyectos, y/o consultoría, y/o capacitaciones.
5. Separación definitiva de la Empresa, previo a un proceso de visto bueno.
6. O una combinación de las anteriores.

Art. 21.- Graduación de las sanciones -Tomando en cuenta la gravedad de la falta, el daño causado a terceros y/o a la Empresa, así como su repercusión dentro y fuera de la empresa, el órgano competente determinará las sanciones correspondientes.

La reincidencia en la misma falta o la comisión de dos faltas o más serán consideradas agravantes que implicarán su categorización como de mayor gravedad y por ende la imposición de sanciones mayores.

TÍTULO VIII

PROCESO ESPECIAL EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA DE GÉNERO, PSICOLÓGICA Y SEXUAL

Preámbulo. – SINTELINTERNATIONAL S.A.S. se esfuerza por crear y mantener una empresa en la que todos sus miembros puedan trabajar y aprender juntos en una atmósfera de respeto y libertad. De ahí que toda forma de acoso, discriminación, violencia de género, psicológica y sexual contravienen los principios bajo los que se rige la Empresa, son incompatibles con los principios de SINTELINTERNATIONAL S.A.S. y están terminantemente prohibidas.

ÁMBITO DE APLICACIÓN, CONDUCTAS PROHIBIDAS, PRINCIPIOS Y PROCESO

Art. 22.- Sobre la prevención. - La Unidad de Recursos Humanos aplicará políticas de prevención como planes, campañas, programas, talleres y proyectos para fomentar una cultura preventiva y un ambiente laboral libre de toda forma de acoso, discriminación, violencia de género, psicológica o sexual, independientemente de la fuente de la que provengan.

Art. 23.- Ámbito de aplicación del proceso especial. - SINTELINTERNATIONAL S.A.S. procesará los casos de acoso, discriminación, violencia de género, psicológica y sexual cometida por un miembro de la empresa, siempre que hayan ocurrido:

1. Dentro de sus instalaciones; o
2. En programas y actividades laborales fuera de sus instalaciones, bajo la condición de que sean patrocinados o financiados por SINTELINTERNATIONAL S.A.S. dentro de su contexto laboral o giro de negocio.

A los miembros de la empresa que sean víctimas de acoso, discriminación, violencia de género, psicológica y sexual fuera del ámbito de competencia de SINTELINTERNATIONAL S.A.S. o cuyo proceso estuviera prescrito, se les ofrecerá las medidas de apoyo contenidas en este Código que serán de obligatorio cumplimiento.

Parágrafo 1.- Los incidentes regulados bajo este Título que ocurran fuera del ámbito de aplicación de SINTELINTERNATIONAL S.A.S. o que estuvieran prescritos conforme lo anteriormente indicado, que sean conocidos por el Delegado del Consejo Disciplinario, no seguirán este Proceso Especial, sino que SINTELINTERNATIONAL S.A.S. actuará conforme lo previsto en el ordenamiento jurídico vigente.

Art. 24.- Los sujetos. - Están sujetos a los procedimientos y sanciones de este Título:

1. Autoridades;
2. Trabajadores y personal administrativo.

Art. 25.- Sobre las conductas prohibidas. - Están prohibidas todas las conductas que constituyan acoso, discriminación, violencia de género, psicológica o sexual que vulneren directa o indirectamente la permanencia y normal desenvolvimiento de la persona afectada.

Parágrafo 1.- Estas conductas pueden ser leves, graves y muy graves. En virtud de la naturaleza de la conducta, el órgano que aplica este Código de Honor y Convivencia determinará la gravedad que corresponda.

Art. 26.- Sobre el acoso. - Es un término amplio que abarca cualquier conducta atentatoria contra la dignidad de la persona y que tenga como resultado su menoscabo, maltrato, humillación o que amenace o perjudique su capacidad de desarrollarse plenamente en SINTELINTERNATIONAL S.A.S. Incluye la conducta conocida como “bullying” u hostigamiento.

Parágrafo 1.- Sobre el acoso de connotación sexual. - Consiste en cualquier conducta de naturaleza sexual que se realiza sin consentimiento o por la fuerza, intimidación, coerción o manipulación. Puede ocurrir de forma personal o por medios electrónicos, impresos u otros. Puede consistir en acciones repetidas o puede surgir de un solo incidente que incluye insinuaciones sexuales verbales o físicas; requerir, exhibir, exponer, revelar, enviar, distribuir o compartir fotografías o imágenes sexuales, mensajes o notas sexuales o personales por cualquier medio sin consentimiento expreso de la persona.

Art. 27.- Sobre la discriminación. - Consiste en cualquier conducta que implique distinción, exclusión, restricción o preferencia por un atributo personal como identidad de género, orientación sexual, sexo, género, edad, discapacidad, portar VIH/SIDA, etnia, tener o desarrollar una enfermedad catastrófica, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, por encontrarse en período de gestación, entre otros reconocidos legalmente.

Art. 28.- Sobre la violencia de género. - Consiste en cualquier acto dañino dirigido contra una persona en razón de su género. Se expresa en todas aquellas conductas explícitas o implícitas que obstaculicen el acceso pleno a las oportunidades de SINTELINTERNATIONAL S.A.S. e impidan el normal desenvolvimiento laboral por motivaciones y prejuicios de género.

Art. 29.- Sobre la violencia psicológica. - Consiste en cualquier acción o patrón de conducta dirigido a causar daño emocional, disminuir la autoestima, afectar la honra, provocar descrédito, menospreciar la dignidad personal.

Art. 30.- Sobre la violencia sexual. - Consiste en toda acción que implique la vulneración o restricción del derecho a la integridad sexual y a decidir voluntariamente sobre su vida sexual y reproductiva, a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza e intimidación.

Art. 31.- Principios. - El análisis de los casos de acoso, discriminación, violencia de género, psicológica y sexual se realizará en conformidad con los siguientes principios:

1. Todo proceso de análisis incluirá medidas para resguardar a los denunciantes y testigos de los hechos denunciados.
2. Estas conductas, frecuentemente, involucran interacciones que no son presenciadas por otros. Por lo tanto, la falta de evidencia no será un obstáculo para la realización de la denuncia.
3. El denunciado tendrá derecho a presentar todas las pruebas de descargo pertinentes.
4. Se garantizará el cumplimiento del debido proceso y en especial del derecho a la defensa. Se procurará un procedimiento breve para todos los casos.
5. Las acciones de análisis al interior de SINTELINTERNATIONAL S.A.S. se realizarán sin perjuicio de las acciones legales externas que correspondan.
6. En caso de requerirlo, SINTELINTERNATIONAL S.A.S. cooperará con las autoridades públicas y entregará la información que se le solicite, esto sin perjuicio de las obligaciones legales específicas.
7. La resolución final interna es una resolución administrativa que no constituye el juzgamiento de un delito, ni puede utilizarse como indicio de culpabilidad o inocencia del denunciado.

Art. 32.- Especificaciones del proceso y medidas de apoyo. - Por la seriedad de estas faltas, en estos procesos se tendrá en cuenta lo siguiente:

1. Medidas de apoyo dentro del proceso: Las medidas de apoyo están siempre disponibles para la víctima independientemente de su decisión de iniciar un proceso. Dentro del proceso formal, están disponibles también para el acusado. Estas incluyen, pero no se limitan a: apoyo laboral, consejería psicológica, referir a asesoría legal, adaptaciones no significativas y razonables.
2. Medidas de restricción de contacto: SINTELINTERNATIONAL S.A.S. podrá establecer medidas de restricción para evitar el contacto entre las partes involucradas en un proceso. El incumplimiento por cualquiera de las partes de una medida de restricción de contacto será considerado como una falta muy grave al Código de Honor y Convivencia.
3. Reserva del caso: Una vez que se ha presentado una denuncia, puede ser necesario cierto nivel de divulgación para garantizar una investigación completa y justa. SINTELINTERNATIONAL S.A.S. tomará las medidas adecuadas para que el caso sea reservado y exigirá a las partes involucradas,

incluyendo a los testigos, el deber de confidencialidad. En cada caso SINTELINTERNATIONAL S.A.S. tomará todas las medidas necesarias para garantizar que se cumpla la reserva.

4. Prohibición de represalias: Queda prohibida cualquier forma de coacción en contra de la persona que realice la denuncia, quien la asista o quienes participan en la investigación o resolución del caso. Las represalias incluyen amenazas, intimidación, chantaje o cualquier otra acción adversa que pudiese afectar la relación laboral y resolución del caso. Las represalias pueden ser objeto de un proceso disciplinario en los términos de este Código de Honor y Convivencia.

5. Medidas de apoyo después de la resolución: Si se verifica la falta, las medidas de apoyo ofrecidas anteriormente se podrán mantener para la persona afectada como consejería psicológica, para que retome su proceso laboral con normalidad.

Art. 33.- Fases del proceso. - El proceso será organizado por el Delegado del Consejo Disciplinario y contará con las siguientes fases, siempre y cuando sean necesarias y pertinentes:

1. Inicio por denuncia o de oficio por el Delegado del Consejo Disciplinario.
2. Ofrecimiento de medidas de apoyo.
3. Oportunidad para contestar: Contestación a la denuncia por parte del denunciado.
4. Opción de resolución temprana.
5. Análisis del caso.
6. Recomendación por parte del Comité de Convivencia o Autoridad competente.
7. Resolución por parte de la instancia competente.

Art. 34.- Denuncia. - Cualquier miembro de la empresa que se considere afectado o que llegara a tener conocimiento de los hechos deberá presentar la denuncia en el formulario respectivo ante el Delegado del Consejo Disciplinario cuando el denunciado sea una autoridad, personal administrativo o trabajador.

Parágrafo 1.- En caso de que la denuncia no sea presentada directamente ante el Delegado del Consejo Disciplinario, el miembro de la empresa que ha recibido la denuncia deberá notificarla a estos para proceder con el análisis del caso. Esto deberá hacerse tan pronto se haya conocido la conducta denunciada.

Parágrafo 2.- Solo cuando el Delegado del Consejo Disciplinario reciban la denuncia, SINTELINTERNATIONAL S.A.S. tendrá conocimiento real del incidente y activará este proceso.

Parágrafo 3.- Una vez que el proceso ha comenzado, este no se interrumpirá hasta llegar a una resolución.

Parágrafo 4.- La investigación procederá con o sin la participación o cooperación del denunciante.

Art. 35.- Obligación de denuncia externa.- Si SINTELINTERNATIONAL S.A.S. tiene conocimiento real de hechos que podrían configurar un delito en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, es su obligación ineludible reportarlo a la Fiscalía General del Estado, de acuerdo con el artículo 421 del Código Orgánico Integral Penal. Por lo tanto, aún sin contar con la autorización del denunciante o

con una denuncia escrita, SINTELINTERNATIONAL S.A.S. pondrá los hechos en conocimiento de las autoridades públicas competentes.

Parágrafo 1.- La obligación de denuncia de SINTELINTERNATIONAL S.A.S. ante las autoridades competentes existe cuando los hechos hubieren ocurrido dentro de sus instalaciones o en programas y actividades académicas fuera de sus instalaciones, bajo la condición de que sean patrocinados o financiados por SINTELINTERNATIONAL S.A.S. dentro de su contexto laboral o giro de negocio.

Art. 36.- Ofrecimiento de medidas de apoyo. - Una vez que el Delegado del Consejo Disciplinario reciba una denuncia, se le ofrecerán medidas de apoyo al denunciante que continuarán durante el transcurso del análisis del caso y, de considerarlo necesario, se mantendrán cuando termine el proceso.

Parágrafo 1.- En caso de ser necesario, el denunciado también recibirá medidas de apoyo durante el proceso.

Art. 37.- Resolución temprana. - Dependiendo de los hechos denunciados, esta fase podrá ser activada a criterio del Delegado del Consejo Disciplinario. Su fin será clarificar los acontecimientos para determinar la existencia o no de un caso y evitar cualquier malentendido. En esta fase se realizarán averiguaciones para determinar los hechos, se permitirá que las partes establezcan sus puntos de vista sobre el tema y finalmente se plantearán soluciones. Los acuerdos a los que se llegare en esta reunión serán vinculantes para ambas partes y tratarán de restablecer una relación en la que las partes puedan interactuar libremente, con parámetros de respeto y sin sentir ningún tipo de incomodidad o coacción.

Parágrafo 1.- Dependiendo de las circunstancias que rodean cada caso, de los intereses del denunciante y de conformidad al criterio del Delegado del Consejo Disciplinario, la fase de resolución temprana podrá realizarse de forma individual con cada parte sin pretender obtener un acuerdo resolutivo, sino simplemente establecer los hechos para definir la necesidad de iniciar un análisis formal.

Art. 38.- Análisis formal. – El Comité de Convivencia analizará el caso a partir de la información y documentación remitida por el Delegado del Consejo Disciplinario, respetando los principios de presunción de inocencia y la protección a las víctimas de acuerdo a los principios de no revictimización y centralidad de la víctima. Este Comité de Convivencia fijará día y hora para escuchar a las partes. Las audiencias serán individuales. Tendrán la oportunidad de aclarar cualquier información o explicar el incidente, si así lo desean. La participación en la audiencia es voluntaria para ambas partes y no tiene la intención de revictimizar al denunciante. La falta de comparecencia de las partes no impedirá que el proceso continúe. Este Comité de Convivencia conocerá las pruebas que fueron presentadas por las partes, siempre y cuando sean consideradas pertinentes y necesarias por parte del Comité de Convivencia, control que buscará evitar que el proceso se dilate. Adicionalmente a las pruebas que se hubieran remitido, el Comité de Convivencia podrá recabar otras pruebas y podrá contar con la asesoría de un miembro de la empresa de acuerdo con la experticia requerida.

1. El Comité de Convivencia derivará el caso para conocimiento y resolución final del Presidente y Vicepresidente que podrá escuchar la versión de las partes en el día y hora fijados por este Consejo. La

falta de comparecencia de las partes no impedirá que el proceso continúe.

2. El proceso finalizará con la determinación de los hallazgos con respecto al cometimiento o no de la falta, las sanciones impuestas y cualquier otra medida de apoyo que será proporcionada a la víctima. Las resoluciones finales del Presidente y Vicepresidente expresarán las razones por las cuales han llegado a la conclusión alcanzada y serán notificadas a las partes.

Art. 40.- Finalización del proceso. - El proceso finalizará con la determinación de los hallazgos con respecto al cometimiento o no de la falta y la recomendación de las sanciones y cualquier otra medida de apoyo que será proporcionada a la víctima.

Art. 41.- Sobre las sanciones. - Las sanciones serán las mismas que han sido establecidos para los casos de faltas a la Ética del Comportamiento en el presente Reglamento, sin perjuicio de las acciones legales que el perjudicado y la Empresa puedan iniciar.

TÍTULO IX SOBRE LOS RECURSOS

Art. 42.- Clases de recursos. - En todos los procesos de este Código se podrán interponer únicamente los recursos de impugnación y reconsideración de acuerdo con los siguientes artículos.

Parágrafo 1.- Los recursos que se interpongan en contra de la resolución, no suspenderán su ejecución.

Art. 43.- Sobre la impugnación. - Las resoluciones del Presidente y Vicepresidente que impongan una sanción por faltas graves y muy graves podrán ser impugnadas mediante correo electrónico ante el Consejo Disciplinario en el plazo de tres días posteriores a la notificación de la resolución. Las partes podrán nuevamente ser escuchadas en el día y hora fijados por el Consejo. La falta de comparecencia de las partes no impedirá que el proceso continúe. De esta decisión no cabe recurso alguno en el régimen interno.

Art. 44.- Sobre la reconsideración. - Las resoluciones del Consejo Disciplinario podrán sujetarse a un pedido de reconsideración siempre que se haya establecido como sanción la separación del denunciado o que el caso resuelto sea de su competencia exclusiva, de acuerdo con lo dispuesto por este Código.

Parágrafo 1.- Las partes podrán presentar su pedido de reconsideración en el plazo de tres días posteriores a la notificación de la resolución vía correo electrónico. Las partes podrán nuevamente ser escuchadas en el día y hora fijados por el Consejo. La falta de comparecencia de las partes no impedirá que el proceso continúe.