

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. El presente Reglamento Interno de Trabajo es expedido por SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S. (en adelante "SUSEQUID" o "la Empresa"), identificada con NIT 900.368.250-1, con domicilio principal en la ciudad de Bogotá D.C., y sus disposiciones obligan tanto a la Empresa como a todos sus trabajadores.

El presente Reglamento hace parte integrante de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con los trabajadores de la Empresa, salvo estipulaciones más favorables para estos, de conformidad con los principios y normas del derecho laboral colombiano.

Las disposiciones contenidas en este Reglamento se interpretarán y aplicarán en armonía con la Constitución Política de Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2466 de 2025, las demás normas laborales vigentes y aquellas que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

Los asuntos no previstos expresamente en este Reglamento se resolverán de conformidad con la legislación laboral vigente, los principios generales del derecho del trabajo, la jurisprudencia aplicable y las demás disposiciones legales pertinentes.

El presente Reglamento tiene como finalidad regular las relaciones laborales entre la Empresa y sus trabajadores, promover condiciones de trabajo dignas y justas, fortalecer la convivencia laboral, garantizar el respeto por los derechos y deberes de las partes y contribuir al adecuado desarrollo de las actividades empresariales.

La Empresa reconoce que las relaciones laborales deben fundamentarse en el respeto mutuo, la buena fe, la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la colaboración y el cumplimiento de los deberes legales y contractuales de las partes.

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. Toda persona que aspire a desempeñar un cargo en SUSEQUID S.A.S. deberá presentar su solicitud de empleo por los medios físicos o electrónicos dispuestos por la empresa y aportar, según la naturaleza del cargo, los siguientes documentos:

- a. Hoja de vida actualizada.
- b. Documento de identidad válido de conformidad con la ley.
- c. Autorización escrita del Inspector de Trabajo o, en su defecto de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea un menor de dieciocho (18) años.
- d. Certificados, diplomas, actas de grado, licencias, matrículas profesionales o demás documentos que acrediten la formación académica, técnica o profesional requerida para el cargo.
- e. Certificaciones laborales o documentos que acrediten la experiencia relacionada con el cargo o para el desempeño del cargo, cuando sean exigibles.
- f. Tarjeta profesional o matrícula profesional, cuando la ley la requiera para el ejercicio de la actividad.
- g. Someterse a los exámenes médicos ocupacionales de ingreso que determine la empresa, de conformidad con la legislación vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo, garantizando la confidencialidad y reserva de la información médica.
- h. Someterse en algunos casos a pruebas que permitan calificar sus conocimientos, aptitudes e idoneidad, entrevistas y demás requisitos prescritos por LA EMPRESA a fin de acreditar su habilidad y capacidad.

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

- i. Autorizar la consulta de antecedentes judiciales y referencias familiares, personales, comerciales, académicas y los que sean necesarios para la incorporación a la compañía.
- j. Los demás documentos que, de manera razonable y objetiva, resulten necesarios para verificar la idoneidad del aspirante para el cargo.

PARÁGRAFO PRIMERO. Se prohíbe exigir certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas tales como: datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca" (L. 13/72, art. 1º); la exigencia de la prueba de embarazo para las mujeres, a excepción de cuando se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., arts. 1º y 2º, Convenio N.º 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Ministerio de trabajo), el examen de sida (D.R. 559/91, art. 22), la libreta militar (D. 2150/95, art. 111).

PARÁGRAFO SEGUNDO. Por lo dispuesto en el presente artículo, la presentación de la solicitud del aspirante no obliga a la Corporación a realizar su vinculación laboral. Ahora, si la Corporación considera que la solicitud y los documentos que lo soportan son viables, a las necesidades del personal requerido, lo vinculará a un proceso de selección, que estará a cargo del personal designado para tal efecto. Finalmente, la empresa podrá someter a los postulantes a los procedimientos de selección, pruebas y exámenes que considere necesario; no obstante, con prescindencia de su resultado la empresa conservará la libertad para contratar o no a los postulantes que estime convenientes.

PARÁGRAFO TERCERO. La empresa tratará la información de aspirantes y trabajadores/as bajo la "POLÍTICA DE TRATAMIENTO Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES" (Ley 1581 de 2012 y normas concordantes). El aspirante, al entregar su hoja de vida, autoriza el tratamiento de sus datos para las finalidades propias del proceso de selección y vinculación.

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

PARÁGRAFO CUARTO. Una vez seleccionado, el trabajador/a deberá entregar los soportes para la gestión de su contrato, afiliaciones a Seguridad Social, Caja de Compensación Familiar y beneficiarios, conforme a los formatos corporativos vigentes. Es obligación del trabajador/a suministrar información veraz.

PARÁGRAFO QUINTO. Las declaraciones hechas por el Aspirante y la información presentada para su contratación se considerarán recibidas bajo juramento y por consiguiente cualquier inexactitud o alteración, modificación o falsificación se tendrá como engaño a la empresa y será considerada falta disciplinaria grave, dando lugar a la terminación del contrato con justa causa, previo agotamiento del debido proceso.

CAPÍTULO III

CONTRATO DE APRENDIZAJE LABORAL ESPECIAL

ARTÍCULO 3. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

PARÁGRAFO. La subordinación ejercida por la empresa estará limitada exclusivamente a las actividades propias del proceso formativo y de aprendizaje, preservando la finalidad pedagógica del contrato. Durante la etapa práctica (o durante toda la formación dual, si aplica), el aprendiz gozará de todos los derechos laborales especiales establecidos para esta modalidad, dependiendo si está en fase lectiva o práctica, de conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo y normas complementarias.

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

ARTÍCULO 4. Tener mínimo quince (15) años de edad. Ningún contrato de aprendizaje podrá suscribirse con menores de 15 años, y los adolescentes entre 15 y 17 años requerirán autorización previa del Inspector de Trabajo, conforme a la ley.

ARTÍCULO 5. LA EMPRESA, suscribirá contrato de aprendizaje con estudiantes de las diversas instituciones educativas con las que tenga convenio, y que estén acreditadas por el Gobierno Nacional; para el cumplimiento de la cuota de aprendices y/o practicantes, para que el aprendiz adquiera formación profesional, metódica y completa en el oficio, actividad u ocupación que le permita desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo y/o funcional de las actividades objeto de LA EMPRESA, por un tiempo determinado.

PARÁGRAFO PRIMERO. Es importante que la persona no haya tenido con anterioridad un contrato de aprendizaje que haya alcanzado su duración máxima. En concordancia con la normatividad vigente, una vez una persona ha finalizado un contrato de aprendizaje, no podrá suscribir otro nuevo ni con la misma ni con distinta empresa, garantizando que esta figura cumpla su finalidad formativa y no sea usada para encubrir relaciones laborales ordinarias.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Adicionalmente, la persona no debe haber estado vinculado laboralmente con la empresa con anterioridad. La empresa no podrá designar como aprendiz a alguien que haya sido o sea actualmente su trabajador, evitando desnaturalizar la figura formativa. El empleador, por su parte, deberá verificar el cumplimiento de estos requisitos antes de la suscripción del contrato de aprendizaje.

ARTÍCULO 6. Los aspirantes deberán presentar:

- a.** Certificación expedida por la entidad educativa (inicio de etapa práctica y duración).
- b.** Carta de presentación de la entidad indicando la obligatoriedad de la práctica y semestre/periodo actual.

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

PARÁGRAFO. Se prohíbe la exigencia de documentos discriminatorios (estado civil, número de hijos, religión, partido político, prueba de embarazo, VIH o libreta militar), garantizando el cumplimiento de los tratados internacionales de la OIT.

ARTÍCULO 7. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito y debe contener cuando menos los siguientes puntos:

- a. Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
- b. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
- c. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
- d. Programa de formación al que hace parte.
- e. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje.
- f. Jornada y tiempo dedicado, es decir, las condiciones de la jornada durante la etapa práctica (horario de trabajo, días de descanso, y la indicación de que en etapa lectiva el aprendiz se dedicará a su formación académica). Incluir, si corresponde, la previsión sobre la excepcionalidad del trabajo suplementario u horario nocturno
- g. Duración del contrato, determinado en función del programa formativo, con indicación de la fecha de inicio y terminación de cada fase (lectiva/práctica). En ningún caso la duración total podrá exceder lo establecido en el programa ni más de tres (3) años en total.
- h. Monto de apoyo de sostenimiento mensual que tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

- i. Obligación del empleador, del aprendiz y derechos de éste y aquél.
- j. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
- k. Fecha de suscripción del contrato.
- l. Firmas de las partes.

PARÁGRAFO. El empleador deberá, adicionalmente, registrar el contrato de aprendizaje ante el SENA, a través de la plataforma o mecanismo que este disponga, dentro de los plazos y condiciones que la normatividad indique. La falta de registro oportuno podrá acarrear sanciones y se considerará incumplimiento de la cuota obligatoria de aprendizaje.

ARTÍCULO 8. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa el apoyo de sostenimiento mensual bajo las siguientes reglas:

- 1. Formación Dual:** Mínimo el 75% de un (1) SMLMV durante el primer año y el 100% de un (1) SMLMV durante el segundo año.
- 2. Formación Tradicional:** En fase lectiva, mínimo el 75% de un (1) SMLMV. En fase práctica, el 100% de un (1) SMLMV.
- 3. Aprendices Universitarios:** El apoyo no podrá ser inferior al 100% de un (1) SMLMV, independientemente de si la formación es dual o tradicional.

PARÁGRAFO PRIMERO. En todos los casos anteriores, el porcentaje se calculará sobre el salario mínimo vigente en Colombia. En ningún caso se podrá pactar en convenio o pagar un apoyo de sostenimiento inferior a esos mínimos legales.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Este apoyo de sostenimiento tiene por finalidad garantizar la dedicación del aprendiz a su formación y no podrá ser objeto de negociación colectiva ni modificado por acuerdos o laudos, dado su carácter de prestación legal especial. El pago del apoyo se realizará mensualmente, en las fechas establecidas por la empresa para la remuneración, y estará sujeto a retenciones de ley si a ello hubiere lugar.

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

ARTÍCULO 9. La empresa, en calidad de empleador, garantiza:

1. Fase Lectiva: Afiliación y pago pleno al Sistema de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales. En esta etapa inicial no se causa cotización a pensiones, salvo disposición en contrario de la norma; no obstante, el tiempo de etapa lectiva no es computable como tiempo de servicio para efectos pensionales.

2. Fase Práctica o Dual: Afiliación como trabajador dependiente al Sistema de Seguridad Social Integral (Salud, Pensión y Riesgos Laborales), así como el reconocimiento y pago de todas las prestaciones sociales, auxilios y derechos propios de la relación laboral.

ARTÍCULO 10. La empresa mantendrá la cuota de aprendices conforme a la ley vigente, contratando un (1) aprendiz por cada veinte (20) trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior.

PARÁGRAFO. Cuando un contrato de aprendizaje que forme parte de la cuota obligatoria finalice por cualquier causa, la empresa se obliga a reemplazar al aprendiz de manera que se conserve la proporción legal de aprendices asignada. Así mismo, la empresa podrá vincular aprendices adicionales en forma voluntaria más allá de la cuota mínima; dichos contratos voluntarios igualmente deberán ser registrados ante el SENA y cumplir con todas las disposiciones legales aplicables. En ningún caso la empresa excederá los toques o incumplirá las condiciones que la legislación pudiera establecer en relación con la contratación de aprendices.

ARTÍCULO 11. El contrato de aprendizaje no puede exceder de tres (3) años de enseñanza y trabajo, alternados en períodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio y sólo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficio que serán publicadas por el Ministerio de Trabajo. El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo se considerará para todos los

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

efectos legales regidos por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendiz en este oficio.

ARTÍCULO 12. El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual deberá ser certificado por SUSEQUID S.A.S y reconocido formalmente como experiencia laboral para el aprendiz.

ARTÍCULO 13. Cuando el aprendiz se encuentre desarrollando la etapa práctica de su formación dentro de la empresa, tendrá derecho a las siguientes prestaciones y beneficios laborales, en reconocimiento de su aporte productivo:

- **Auxilio de transporte:** Si el monto del apoyo de sostenimiento del aprendiz no excede dos veces el SMMLV y debe desplazarse hacia el sitio de práctica, la empresa le reconocerá el auxilio de transporte mensual establecido por la ley, en igualdad de condiciones que a los demás trabajadores.
- **Prima de servicios:** El aprendiz en práctica tiene derecho a la prima de servicios semestral, proporcional al tiempo de la etapa práctica laborada, según las mismas reglas de un trabajador dependiente.
- **Cesantías e intereses a las cesantías:** Durante la etapa práctica, el aprendiz causa cesantías, que deberán ser liquidadas y consignadas al fondo elegido al cierre de cada año o al terminar el contrato, lo que ocurra primero, junto con sus intereses legales proporcionales.
- **Vacaciones:** El tiempo de la etapa práctica genera derecho a vacaciones remuneradas. Estas se causarán a razón de 15 días hábiles por cada año completo de práctica (o proporcionales al tiempo practicado si es menor), y preferiblemente deberán ser disfrutadas por el aprendiz dentro de la vigencia del contrato de aprendizaje, en coordinación con la empresa y atendiendo las necesidades de formación. Si al término del contrato

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

quedaren vacaciones causadas sin disfrutar, serán compensadas en dinero conforme a la ley.

- **Afiliación a Caja de Compensación Familiar:** El aprendiz en etapa práctica será afiliado por la empresa a una Caja de Compensación, de modo que pueda acceder a los subsidios familiares y servicios sociales que estas entidades brindan, en los términos que establezca la normativa de seguridad social.

PARÁGRAFO PRIMERO. Todos estos derechos económicos y prestaciones sociales aplican únicamente durante la etapa práctica del contrato de aprendizaje, pues es en dicha fase cuando existe la prestación efectiva de un servicio productivo al empleador.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La empresa garantizará la igualdad de trato para los aprendices en práctica respecto de los trabajadores, en cuanto les sean aplicables los beneficios mencionados, absteniéndose de cualquier práctica restrictiva no autorizada por la ley.

ARTÍCULO 14. En la etapa práctica, el aprendiz estará sujeto a la jornada máxima legal de trabajo vigente, al igual que los demás empleados de la empresa. Esto implica que la duración de su jornada diaria y semanal no excederá los límites establecidos por la ley laboral y tendrá derecho a los descansos legales (días dominicales/festivos y pausas dentro de la jornada conforme al régimen aplicable). Dado que la prioridad del contrato de aprendizaje es la formación, cualquier asignación de horas extras, trabajo nocturno o trabajo en días de descanso deberá ser de carácter excepcional, sólo procedente cuando la naturaleza del proceso formativo o las necesidades de la ocupación lo exijan de manera indispensable.

En esos casos excepcionales en que el aprendiz deba laborar en tiempo suplementario, la empresa está obligada a reconocer y pagar los recargos o horas extra correspondientes, de acuerdo con la normativa laboral general y

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

tomando como base de liquidación el apoyo de sostenimiento (o la remuneración que esté percibiendo en la etapa práctica). Se incluirán los recargos por trabajo nocturno, trabajo en días de descanso obligatorio y horas extra, según corresponda, de manera análoga a como se haría con un trabajador ordinario.

PARÁGRAFO. En consideración a la edad del aprendiz, se observarán además las restricciones especiales para menores de edad; si el aprendiz es adolescente (15 a 17 años), no podrá ser programado para trabajo nocturno (entre 6 p.m. y 6 a.m.) ni para horas extras, en atención a las prohibiciones establecidas en el Código de la Infancia y Adolescencia y demás normas de protección al menor trabajador. La empresa velará por que la jornada del aprendiz, especialmente si es menor, se ajuste a estas limitaciones especiales.

Durante la etapa lectiva, el aprendiz no está obligado a cumplir una jornada laboral en la empresa, puesto que su dedicación principal será asistir a los estudios y actividades formativas programadas por la institución educativa; en este periodo, el empleador deberá brindarle las facilidades de tiempo necesarias para el cumplimiento exitoso de su fase académica.

ARTÍCULO 15. El aprendiz, como parte de este contrato especial, deberá cumplir las siguientes obligaciones, además de las contempladas en el régimen interno de la empresa y en las normas laborales generales:

- **Dedicación a la formación:** Asistir puntual y regularmente a todos los cursos, clases y actividades formativas de la etapa lectiva, así como presentarse a cumplir con diligencia las tareas asignadas durante la etapa práctica. El aprendiz se compromete a aprovechar al máximo las instancias de aprendizaje y procurar el mayor rendimiento en sus estudios y labores prácticas, manteniendo una actitud responsable y receptiva a la enseñanza.
- **Cumplimiento de normas internas:** Observar las políticas, reglamentos internos y normas disciplinarias de la empresa durante su permanencia en

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

la misma. El aprendiz debe acatar las instrucciones legítimas que le impartan sus formadores, instructores y superiores jerárquicos en el ámbito de las actividades propias de su aprendizaje, guardando el debido respeto y colaboración. Asimismo, debe respetar los horarios acordados, usar adecuadamente los implementos y equipos proporcionados, y cuidar los bienes de la empresa puestos a su disposición.

- **Confidencialidad y ética:** Mantener la confidencialidad sobre la información reservada o de carácter estratégico de la empresa a la que tenga acceso en desarrollo de su práctica, así como obrar con ética, honestidad y buena fe tanto en el entorno laboral como en el académico. Deberá abstenerse de divulgar a terceros información empresarial sensible y de incurrir en conductas que afecten la confianza depositada en él.
- **Informar novedades:** Comunicar oportunamente al empleador y a la institución formadora cualquier hecho que pueda afectar el desarrollo normal del contrato de aprendizaje. Por ejemplo, si por razones de salud, fuerza mayor u otra causa justificada no puede asistir a la empresa o a las clases, deberá notificarlo con la debida anticipación o lo más pronto posible. Igualmente, deberá informar si llegare a retirarse o ser suspendido del programa de formación en el que está inscrito, dado que tal situación incide directamente en la continuidad del contrato de aprendizaje.
- **No ejecución de otras labores ajenas:** Abstenerse de realizar, por iniciativa propia, actividades laborales diferentes a las encomendadas para su formación o de asumir responsabilidades para las que no ha sido designado dentro de la empresa. Si el aprendiz detecta tiempos o tareas ociosas, deberá comunicarlo a su tutor para buscar actividades formativas complementarias, en lugar de desviar su esfuerzo a funciones no relacionadas con su aprendizaje.

PARÁGRAFO. El incumplimiento grave o reiterado de las obligaciones del aprendiz podrá constituir falta disciplinaria y/o dar lugar a la terminación anticipada del contrato de aprendizaje por justa causa, conforme al procedimiento y causales aplicables. En todo caso, el aprendiz estará sujeto a un régimen disciplinario

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

especial de carácter formativo, descrito en el artículo siguiente, que busca ante todo la corrección pedagógica antes que la sanción.

ARTÍCULO 16. Son obligaciones especiales de LA EMPRESA para con el aprendiz, además de las previstas en la ley laboral general y en el Código Sustantivo del Trabajo, las siguientes:

- **Formación y medios adecuados:** Proporcionar al aprendiz las condiciones y medios necesarios para su formación profesional metódica y completa. Esto incluye asignarle labores acordes con el oficio materia del aprendizaje, facilitarle herramientas, equipos de protección personal y ambientes de trabajo seguros, y designar un instructor, jefe o tutor que oriente y supervise su proceso durante la etapa práctica.
- **Pago del apoyo y otras remuneraciones:** Pagar puntualmente al aprendiz el apoyo de sostenimiento mensual pactado, en la cuantía establecida según la etapa de formación, tanto en los períodos de formación teórica como en los de práctica. Adicionalmente, durante la etapa práctica, reconocer y pagar oportunamente todas las prestaciones, auxilios y derechos económicos que le correspondan al aprendiz (auxilio de transporte, prima de servicios, cesantías, vacaciones, dotación, etc.).
- **Afiliaciones a seguridad social:** Afiliar al aprendiz al inicio del contrato a la EPS y ARL correspondientes, y posteriormente al sistema de pensiones al comenzar la etapa práctica, efectuando todos los aportes a seguridad social que sean obligatorios. Garantizar que el aprendiz cuente con la cobertura en salud, riesgos laborales y pensión durante las respectivas etapas, sin interrupciones.
- **Permisos y apoyo para la etapa lectiva:** Otorgar al aprendiz las facilidades necesarias (en tiempo y recursos) para que asista a sus clases, talleres, evaluaciones u otras actividades de la etapa lectiva o académica. Esto implica respetar los horarios de estudio del aprendiz y abstenerse de asignarle tareas laborales durante esos periodos de formación teórica. Si durante la etapa práctica el aprendiz necesita asistir ocasionalmente a la

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

institución formativa (por ejemplo, a tutorías, evaluaciones o actividades complementarias), el empleador gestionará los permisos correspondientes de modo que el aprendiz pueda cumplir con dichos compromisos académicos.

- **Cumplimiento de la cuota de aprendices:** Vincular y mantener el número obligatorio de aprendices que le corresponda a la empresa según la ley, y registrar los contratos de aprendizaje ante el SENA. En caso de finalizar un contrato obligatorio, gestionar la incorporación de un nuevo aprendiz de reemplazo en un plazo razonable para no incumplir la cuota asignada. Asimismo, efectuar el pago de aportes al Fondo Nacional de Formación Profesional (monetización) en los casos en que legalmente proceda (por ejemplo, cuando temporalmente no se tenga aprendiz asignado pese a la obligación).
- **Prohibición de tareas ajenas a la formación:** No utilizar al aprendiz para tareas que no tengan relación con el oficio o profesión materia del aprendizaje. La subordinación del aprendiz solo se extiende a actividades pertinentes a su proceso formativo, por lo que el empleador se abstendrá de asignarle labores de mera producción o que no contribuyan a su aprendizaje. Cualquier actividad encomendada debe tener un propósito pedagógico o de entrenamiento práctico.
- **Protección y seguridad:** Garantizar al aprendiz un ambiente de trabajo seguro, cumpliendo con todas las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo aplicables. Incluir al aprendiz en las actividades de capacitación en prevención de riesgos, entregarle los elementos de protección personal adecuados a sus tareas y reportar cualquier accidente de trabajo o enfermedad laboral que llegare a ocurrir, igual que con los demás trabajadores. El aprendiz en etapa práctica participará de los programas de bienestar, capacitaciones internas y demás actividades de la empresa relativas al talento humano, en igualdad de condiciones.
- **Autorizaciones para menores:** En caso de aprendices menores de edad, obtener previamente la autorización del Inspector de Trabajo para su vinculación y cumplir estrictamente las limitaciones legales en cuanto a la

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

jornada, el tipo de tareas permitidas y la prohibición de trabajo nocturno o riesgoso para menores.

- **Preferencia en vacantes:** Una vez el aprendiz haya concluido satisfactoriamente el término de su aprendizaje y obtenido su certificación, la empresa procurará darle preferencia para su contratación en caso de existir vacantes en la planta de personal acordes con el oficio en el que se formó. Esta preferencia aplicará en igualdad de condiciones de mérito, es decir, si el desempeño del aprendiz fue adecuado y cumple con el perfil del cargo disponible, será considerado prioritariamente para el mismo, contribuyendo así a la vinculación laboral efectiva de egresados del programa de aprendizaje.

PARÁGRAFO. El incumplimiento de las anteriores obligaciones por parte del empleador podrá dar lugar a las sanciones administrativas previstas en la ley laboral y a eventuales reparaciones por daños causados al aprendiz.

ARTÍCULO 17. En atención a la naturaleza formativa del contrato de aprendizaje, la aplicación de medidas disciplinarias al aprendiz deberá tener un enfoque predominantemente pedagógico y correctivo, orientado a apoyar su proceso educativo en la ocupación u oficio correspondiente. La subordinación del aprendiz se limita a las actividades de aprendizaje, por lo cual las faltas disciplinarias serán valoradas principalmente en función de su impacto en dicho proceso formativo. Cualquier acción u omisión del aprendiz que constituya falta será tratada buscando su orientación y mejora, antes que la imposición de sanciones estrictas.

Si la falta del aprendiz constituye una infracción a las normas de la empresa o a sus obligaciones contractuales, la empresa garantizará al aprendiz el derecho al debido proceso disciplinario, conforme al artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo y normas concordantes. Esto incluye notificarle por escrito de los hechos que se le imputan, brindarle la oportunidad de presentar sus descargos y de ser escuchado, y evaluar las circunstancias con proporcionalidad. Las sanciones que

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

podiera imponer la empresa deberán registrarse y fundamentarse, y en ningún caso podrán consistir en descuentos al apoyo de sostenimiento, jornadas extenuantes, ni medidas que vulneren la dignidad del aprendiz.

Si la falta fuere de tal gravedad que amerite la terminación anticipada del contrato con justa causa, se asegurará la debida coordinación con la institución educativa para no afectar indebidamente la trayectoria formativa del aprendiz.

ARTÍCULO 18. El aprendiz, en su calidad de trabajador bajo contrato especial de aprendizaje, goza de los derechos colectivos laborales consagrados en la Constitución Política y la ley. En consecuencia, le asiste el derecho a la libertad de asociación sindical, pudiendo afiliarse a sindicatos de trabajadores o constituir uno nuevo junto con otros empleados, conforme al artículo 39 de la Constitución y normas reglamentarias. Así mismo, tiene derecho a la negociación colectiva y a participar en eventuales huelgas que se adelanten legítimamente en la empresa, en igualdad de condiciones que los demás trabajadores. Estos derechos deberán ejercerse con respeto a los procedimientos legales (por ejemplo, el aprendiz sindicalizado estará amparado por el fuero sindical en los términos previstos para los trabajadores en general).

PARÁGRAFO. No podrá ser objeto de negociación ni pacto colectivo el monto del apoyo de sostenimiento del aprendiz. Dicho valor está fijado por la ley y excluido de la discusión colectiva, por tratarse de una prestación mínima de carácter formativo que no admite desmejora ni variación por acuerdo entre las partes. Fuera de este límite, los aprendices pueden incluirse en las negociaciones colectivas de la empresa para mejorar sus condiciones en aspectos no proscritos, y los acuerdos o convenciones colectivas podrán extender beneficios extralegales a los aprendices si así se conviene.

ARTÍCULO 19. El contrato de aprendizaje terminará, además de por expiración del plazo pactado, por las siguientes causales legales y convencionales:

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

1. Culminación de la formación: Cuando el aprendiz finaliza el programa de formación para el cual fue contratado, ya sea al término exitoso de la etapa práctica (y obtenida la certificación correspondiente) o porque ha cumplido el tiempo máximo establecido. La terminación operará en la fecha prevista sin necesidad de preaviso, salvo que se pacte expresamente lo contrario.

2. Mutuo acuerdo: Por acuerdo mutuo escrito entre el empleador y el aprendiz en dar por terminado anticipadamente el contrato, informando de ello al SENA para los registros pertinentes.

3. Desistimiento o deserción del aprendiz: Si el aprendiz renuncia al programa de formación o es retirado/expulsado del mismo por parte de la entidad educativa, hecho que frustra la finalidad del contrato. En tal evento, la empresa podrá dar por terminado el contrato de aprendizaje, previa notificación escrita, anexando la constancia de la desvinculación académica.

4. Fallo académico: Si el aprendiz no cumple con los requisitos académicos mínimos y pierde el semestre o ciclo lectivo de manera que no pueda iniciar oportunamente la etapa práctica, o si incurre en ausencia prolongada injustificada a la formación teórica, la empresa, en coordinación con la institución formadora, podrá terminar el contrato por incumplimiento de la finalidad formativa.

5. Justa causa Legal: Por incumplimiento grave de las obligaciones del aprendiz que constituya justa causa, o por incurrir este en alguna de las causales de terminación autorizadas por la ley para los contratos de trabajo (por ejemplo, las previstas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en lo que resulten compatibles). En todos estos casos se seguirá el procedimiento disciplinario señalado en la ley, garantizando el debido proceso. Si se configura una justa causa debidamente comprobada, la empresa podrá dar por terminado el contrato sin lugar a pagos indemnizatorios, informando al SENA de tal situación.

6. Fuerza mayor o caso fortuito: Circunstancias de fuerza mayor que hagan imposible la continuación de la relación, conforme a la definición legal (por

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

ejemplo, cierre definitivo de la empresa por calamidad, destrucción de instalaciones, etc.). De concurrir estas, se podrá finalizar el contrato con la constatación objetiva del hecho imprevisible que impide su ejecución.

7. Liquidación o disolución de la empresa: Si LA EMPRESA entra en causal de liquidación obligatoria, cierre definitivo o quiebra legalmente declarada que impida continuar brindando la formación, los contratos de aprendizaje podrán darse por terminados anticipadamente, siguiendo los trámites legales correspondientes (incluyendo notificación al aprendiz y al SENA).

8. Terminación unilateral sin justa causa por parte del empleador: En caso de que la empresa decidiera dar por terminado el contrato de aprendizaje sin que medie una causa justa legalmente comprobada, deberá reconocer al aprendiz una indemnización equivalente a los salarios (apoyos de sostenimiento) dejados de percibir hasta la terminación pactada del contrato, de forma análoga a lo previsto para la terminación anticipada de contratos a término fijo sin justa causa (artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, aplicado en lo pertinente).

PARÁGRAFO PRIMERO. Al finalizar el contrato de aprendizaje, por cualquiera de las causas mencionadas, la empresa procederá a liquidar al aprendiz todas las sumas y prestaciones sociales a las que tenga derecho por el tiempo efectivamente servido en etapa práctica. Si la terminación coincide con el cierre satisfactorio del proceso formativo, se hará constar tal hecho y el aprendiz recibirá la certificación correspondiente de parte de la entidad formadora. Adicionalmente, la empresa expedirá al aprendiz una constancia de cumplimiento de la etapa práctica, que podrá servir de soporte en su hoja de vida. En caso de retiro anticipado, el empleador informará al SENA dentro de los plazos establecidos, a efectos de ajustar la cuota de aprendices y, si es del caso, gestionar un reemplazo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Una persona que haya finalizado un contrato de aprendizaje no podrá ser vinculada nuevamente bajo esta modalidad. Por tanto, la terminación del contrato de aprendizaje marca el fin de esta relación especial y, en adelante, cualquier vinculación del mismo individuo con la empresa deberá

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

darse mediante un contrato laboral ordinario si así se decidiera. En igual sentido, la empresa se abstendrá de celebrar contratos de aprendizaje sucesivos o encadenados con la misma persona. Todas estas disposiciones buscan asegurar que el contrato de aprendizaje cumpla su objetivo pedagógico y que tras su culminación el aprendiz transite hacia la vida laboral común en condiciones regulares.

CAPÍTULO IV PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 20. La empresa, una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, art. 76).

ARTÍCULO 21. 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 (CST, art. 77, núm. 1).

ARTÍCULO 22. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Artículo séptimo Ley 50 de 1990).

Tipo de contrato	Duración Período de Prueba
Contrato a término indefinido	60 días de periodo de prueba
Contrato fijo inferior a un año (tres meses)	18 días de periodo de prueba

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

Contrato fijo inferior a un año (Seis meses)	36 días de periodo de prueba
Contrato fijo a un año (Doce meses)	60 días de periodo de prueba

ARTÍCULO 23. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (CST, art. 80).

PARÁGRAFO. El contrato de trabajo se puede dar por terminado siempre y cuando la persona encargada del trabajador o trabajadora demuestre que la persona no tiene aptitudes para la labor para la que fue contratado conforme lo estipula la sentencia de la Corte Constitucional T-978 del 2004.

CAPÍTULO V

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 24. 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 al descanso remunerado en dominicales y festivos (Artículo 6 C.S.T.) y a la prima de servicios y auxilio de cesantías (Sentencia C-825/2006 y C-823/2006).

PARÁGRAFO. Dado el carácter excepcional de esta modalidad, la empresa se obliga a registrar la causa, naturaleza y duración de la labor contratada, garantizando que esta no encubra una relación laboral permanente o una actividad propia del objeto social de la compañía, evitando así la desnaturalización del vínculo y posibles contingencias ante la autoridad laboral.

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

CAPÍTULO VI HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 25. La jornada ordinaria de trabajo en SUSEQUID S.A.S. se regirá por la duración máxima legal vigente.

- 1. TRANSICIÓN A LA JORNADA DE 42 HORAS:** Hasta el día 14 de julio de 2026, la jornada máxima legal será la establecida conforme a la escala de reducción gradual dispuesta en la Ley 2101 de 2021. A partir del 15 de julio de 2026, la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y dos (42) horas semanales, las cuales se distribuirán de cinco (5) a seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso obligatorio y sin afectar la remuneración salarial.
- 2. HORARIO:** Se establecen los siguientes horarios aplicables posterior al 15 de julio de 2026:

Lunes a Viernes	
Jornada mañana	08:00 a.m. a 01:00 p.m.
Hora de almuerzo	01:00 p.m. a 02:00 p.m.
Jornada tarde Lunes a Jueves	02:00 p.m. a 05:30 p.m.
Jornada tarde Viernes	02:00 p.m. a 05:00 p.m.

PARÁGRAFO PRIMERO. LA EMPRESA podrá contar con un sistema de biométrico o planillas manuales a fin de controlar el ingreso y la salida de las personas que laboran al servicio de LA EMPRESA, y cuyos resultados servirán de prueba para la aplicación de sanciones por incumplimiento al horario de trabajo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. De los horarios anteriores quedan exceptuados, los trabajadores establecidos en el artículo 162 del Código Sustantivo de Trabajo.

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

PARÁGRAFO TERCERO. En el caso de los trabajadores que laboren menos de la jornada que legalmente les corresponda, este hecho no crea derechos en favor del trabajador, y LA EMPRESA podrá requerir que la completen, cuando a su juicio las necesidades del servicio lo exijan y siempre que no exceda la jornada máxima pactada. En este caso no se causará el pago de horas extras o tiempo suplementario.

PARÁGRAFO CUARTO. Es obligación ineludible del trabajador registrar en el sistema de control de tiempo definido por SUSEQUID S.A.S. conforme a "POLÍTICA Y PROTOCOLO DE USO DE DATOS BIOMÉTRICOS" el inicio y la finalización de la jornada. La omisión o el registro inexacto de estos tiempos será considerada una falta disciplinaria, al impedir la correcta medición de la jornada laboral y del cumplimiento de la carga horaria semanal.

ARTÍCULO 26. De igual manera, entre el empleador y los trabajadores se puede acordar temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajos sucesivos, que permitan operar LA EMPRESA o secciones de esta sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

ARTÍCULO 27. En cumplimiento de las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y con el objetivo de prevenir la aparición de enfermedades osteomusculares, reducir la fatiga física y mental, disminuir el estrés laboral y fomentar la productividad, SUSEQUID S.A.S., implementa el programa de pausas activas para todo el personal.

PARÁGRAFO PRIMERO. Las pausas activas consisten en descansos breves de cinco (5) a quince (15) minutos, programados dos (2) veces al día, durante los cuales el

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

trabajador realizará ejercicios físicos suaves dirigidos o autogestionados según el manual de SST de la empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO. A diferencia de los periodos de descanso ordinarios, las pausas activas sí se computan como parte integrante de la jornada laboral. Por tanto, el tiempo empleado en estas pausas será remunerado como tiempo de trabajo efectivo.

PARÁGRAFO TERCERO. La participación en las pausas activas es obligatoria para todos los trabajadores, salvo indicación médica expresa o autorización previa del jefe inmediato por necesidades urgentes e inaplazables del servicio.

PARÁGRAFO CUARTO. El empleador, a través del área de SST, se reserva la potestad de ajustar la frecuencia y duración de las pausas activas según la evolución de los estudios de carga física y riesgo ergonómico de los puestos de trabajo.

ARTÍCULO 28. SUSEQUID S.A.S., en ejercicio de las facultades otorgadas por el Código Sustantivo del Trabajo (CST) y las modificaciones introducidas por la Ley 2466 de 2025, podrá pactar con sus trabajadores las siguientes modalidades de jornada flexible

1. TURNOS SUCESIVOS (Literal D, Art. 161 CST): El empleador y el trabajador podrán acordar, de manera temporal o indefinida, la organización de turnos de trabajo sucesivos para garantizar la operación continua de la empresa o secciones de esta.

Condición: Los turnos no podrán exceder de seis (6) horas diarias ni de treinta y seis (36) horas semanales en total.

Remuneración: Bajo esta modalidad, el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando el mínimo legal o convencional. Se garantiza el disfrute de un (1) día de descanso remunerado a la semana.

Nota sobre recargos: Dado que esta modalidad tiene una configuración de jornada especial reducida, no habrá lugar a recargos por trabajo

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

nocturno, dominical o festivo, siempre que la jornada se mantenga estrictamente dentro de los límites aquí señalados.

2. JORNADA FLEXIBLE DE DISTRIBUCIÓN VARIABLE (Literal A, Art. 161 CST): El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas (a partir del 15 de julio de 2026, cumpliendo antes con la gradualidad legal) se realice mediante jornadas diarias flexibles distribuidas en máximo seis (6) días a la semana, con un día de descanso obligatorio que podrá coincidir con el domingo.

Distribución: El número de horas de trabajo diario podrá ser variable, estableciéndose un mínimo de cuatro (4) horas continuas y un máximo de hasta nueve (9) horas diarias.

Recargos: No habrá lugar a recargo por trabajo suplementario cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria.

Condición de Recargos: Esta flexibilidad no exime a la empresa del pago de los recargos nocturnos, dominicales o festivos de ley, cuando las horas laboradas (dentro o fuera de la jornada flexible) se ejecuten en los periodos definidos por el Artículo 160 del CST (7:00 p.m. a 6:00 a.m.).

PARÁGRAFO PRIMERO. Toda modalidad de jornada flexible deberá constar por escrito en el contrato de trabajo o mediante otrosí debidamente firmado. La empresa mantendrá el registro de las horas laboradas para garantizar el control del promedio semanal, siendo este documento la prueba idónea ante cualquier requerimiento de las autoridades laborales.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo. Para implantar la jornada antedicha el empleador deberá obtener la aprobación administrativa del Reglamento Interno de Trabajo.

PARÁGRAFO TERCERO. Durante las horas de labor, los trabajadores no podrán abandonar sus puestos de trabajo ni distraerse en otros intereses distintos a la

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

labor encomendada. Las únicas excepciones al abandono del puesto de trabajo son la existencia de una emergencia y con las autorizaciones previas y expresas del superior inmediato.

ARTÍCULO 29. Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares de cuidado. Cuando la solicitud no perjudique a la operación de la EMPRESA, se podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo a modalidades de trabajo apoyadas por tecnologías.

PARÁGRAFO PRIMERO: El trabajador que pretenda esta concesión, deberá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible a la modalidad de trabajo a desarrollar. Esta solicitud debe encontrarse fundada en las razones que considere motivan con suficiencia la solicitud y deberá aportar los elementos que permitan probar, aunque sea de manera sumaria, la responsabilidad de familiares de cuidado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: LA EMPRESA deberá evaluar la propuesta y otorgar respuesta en un término máximo de 15 días hábiles. En caso de considerar viable esta y aceptarla de manera expresa, notificará el inicio del proceso de implementación a seguir.

PARÁGRAFO TERCERO: no producirá los efectos propuestos por el trabajador la falta de respuesta oportuna por parte de la empresa; y la aprobación deberá ser concedida, sin excepción con visto bueno del área de Gestión Humana.

ARTÍCULO 30. LA EMPRESA podrá acordar medidas de flexibilidad horaria, trabajo en casa o remoto cuando el trabajador sea cuidador de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o civil, o primero de afinidad, siempre que cuente con la certificación de su condición y la actividad laboral lo permita. Este acuerdo no deberá afectar el cumplimiento de sus funciones y tiene como fin permitir la realización de actividades de cuidado o asistencia personal no remunerada.

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

PARÁGRAFO PRIMERO: El trabajador que pretenda esta concesión, deberá solicitar la concesión de medidas de flexibilidad horaria. Esta solicitud debe encontrarse fundada en las razones que considere motivan con suficiencia la solicitud y deberá aportar la certificación correspondiente.

PARÁGRAFO SEGUNDO: LA EMPRESA deberá evaluar la propuesta y otorgar respuesta en un término máximo de 15 días hábiles. En caso de considerar viable esta y aceptarla de manera expresa, notificará el inicio del proceso de implementación a seguir.

PARÁGRAFO TERCERO: no producirá los efectos propuestos por el trabajador la falta de respuesta oportuna por parte de la empresa; y la aprobación deberá ser concedida, sin excepción con visto bueno del área de Gestión Humana o del administrador del punto.

CAPÍTULO VII

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 31. La empresa se acoge a las disposiciones legales y reglamentario sobre el asunto, y realizará los ajustes necesarios y el reconocimiento económico resultante correspondiente. En virtud de la entrada en vigencia de la ley 2466 de 2025 en su artículo 10 parágrafo 1, de la siguiente forma:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza en LA EMPRESA entre las seis de la mañana (6:00 a. m.) y las siete de la noche (07:00 p. m.).

2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las siete de la noche (07:00 p. m.) y las seis de la mañana (6:00 a. m.)

ARTÍCULO 32. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (Artículo 159 C.S.T.).

ARTÍCULO 33. 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 la empresa deberá Llevar un registro del trabajo suplementario de cada

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas.

PARÁGRAFO PRIMERO: LA EMPRESA deberá Entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Queda absolutamente prohibido el trabajo nocturno, así como el suplementario o de horas extras, para los empleados menores de 18 años.

PARÁGRAFO TERCERO. Queda prohibido la realización de horas extras sin la autorización previa y formal de la empresa por conducto de sus representantes.

ARTÍCULO 34. Tasas y liquidación de recargos.

- a. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
- b. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- c. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- d. El trabajo en día de descanso o festivo se paga con recargo del 100%, además del salario ordinario. Este criterio se encontrará sujeto al siguiente margen de implementación definido en la Ley 2466 de 2025: a partir del 01/07/2025: recargo del 80%; a partir del 1/07/2026: recargo del 90% y finalmente, a partir del 01/07/2027: recargo del 100% (aplicación plena).

PARÁGRAFO PRIMERO. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva; es decir, sin acumularlo con alguno otro. (Artículo 24 Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO SEGUNDO. LA EMPRESA podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

PARÁGRAFO TERCERO. El pago de trabajo suplementario de horas extras y el recargo por trabajo nocturno, según sea el caso, se cancelará junto con el salario ordinario a más tardar junto con el salario del período siguiente.

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

ARTÍCULO 35. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice por jefe inmediato con informe de la actividad realizada durante la jornada adicional de acuerdo con lo establecido en este reglamento.

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

CAPÍTULO VIII

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.

- a. Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 9 de julio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
- b. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, nueve de julio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

- c. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (L. 51, art. 1, dic. 22/83).

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 (L. 50/90, art. 26, num. 5).

ARTÍCULO 37. El trabajo dominical o en días festivos será cancelado de conformidad con los siguientes parámetros:

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

PARÁGRAFO PRIMERO. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio otro día de la semana, que será reconocido en todos sus

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio. Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 de la Ley 789 del 2002 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1 de abril del año 2003.

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

ARTÍCULO 38. Los trabajadores que habitualmente tengan que trabajar el domingo o día de descanso obligatorio, deben gozar de un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la remuneración prevista para la jornada en día dominical o festivo. (Artículo 181, Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 39. Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no pueden remplazarse sin grave perjuicio para LA EMPRESA, deben trabajar los domingos y días de fiesta, su trabajo se remunerará conforme al artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 40. El descanso en los días de descanso obligatorio y los demás expresados en este reglamento, tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 41. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C. S. T.).

CAPÍTULO IX VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 42. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186, Num. 1).

ARTÍCULO 43. Las vacaciones deberán ser solicitadas por el trabajador por escrito o a través de los medios físicos o electrónicos dispuestos por SUSEQUID S.A.S., con una antelación mínima de siete (7) días calendario a la fecha en que pretenda iniciar su disfrute, con el fin de permitir la adecuada planeación operativa, administrativa y de prestación del servicio.

La presentación de la solicitud no implica su aprobación automática. Corresponderá a la empresa autorizar, reprogramar o definir la fecha de disfrute de las vacaciones, atendiendo las necesidades del servicio, la continuidad de la operación, la disponibilidad de personal y las disposiciones legales vigentes.

Las solicitudes presentadas con una antelación inferior al término señalado podrán ser negadas o reprogramadas por la empresa cuando su otorgamiento afecte la adecuada prestación del servicio o la organización de las actividades empresariales, salvo circunstancias excepcionales debidamente justificadas y aceptadas por la empresa.

ARTÍCULO 44. De conformidad con la ley, el trabajador deberá disfrutar anualmente como mínimo seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los cuales no son acumulables.

Los días restantes de vacaciones podrán acumularse por acuerdo entre las partes hasta por dos (2) años, o hasta por cuatro (4) años en los casos expresamente

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

autorizados por la legislación laboral para trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de residencia de sus familiares.

ARTÍCULO 45. De conformidad con el artículo 189 del Código Sustantivo del Trabajo, empleador y trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, la compensación en dinero de hasta la mitad de las vacaciones causadas, es decir, 7 días en vacaciones compensadas y 8 días en vacaciones disfrutadas, para lo cual se tomará como base el último salario devengado por el trabajador.

PARÁGRAFO PRIMERO. La empresa llevará los registros correspondientes de causación, disfrute, acumulación y compensación de vacaciones conforme a la legislación laboral vigente.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Ningún trabajador podrá iniciar el disfrute de vacaciones sin la autorización previa y expresa de la empresa, salvo disposición legal en contrario.

ARTÍCULO 46. La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con 15 días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (CST, art. 187).

ARTÍCULO 47. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

ARTÍCULO 48. LA EMPRESA y sus trabajadores podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Cuando el contrato termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación en dinero de éstas procederá proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

vacaciones se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.
(Art. 189 C.S.T., modificado por la Ley 1429 de 2010, art. 20.)

PARÁGRAFO. Quedan prohibidas las acumulaciones y la compensación aún parcial, de las vacaciones de los trabajadores menores de dieciocho (18) años, durante la vigencia del contrato de trabajo, quienes deben disfrutar de la totalidad de sus vacaciones en tiempo, durante el año siguiente a aquel en que se hayan causado.

ARTÍCULO 49. 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 (Decreto 13 de 1967, artículo 52.).

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

ARTÍCULO 50. LA EMPRESA podrá señalar para todos o algunos de sus trabajadores una época fija de vacaciones simultáneas, y si así lo hiciere, se entenderá que son anticipadas las vacaciones de que gocen los que en tal época no lleven un año cumplido de servicios y se abonaran estas a las que se causen al cumplirse ese primer año.

CAPÍTULO X

PERMISOS, LICENCIAS Y ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

ARTÍCULO 51. LA EMPRESA concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- a. El trabajador deberá solicitar el permiso o licencia que requiere, con un término de anticipación no inferior a dos (2) días hábiles. Mediante este escrito informará de manera precisa las razones que lo motivan; e indicará el tiempo de duración requerido. Salvo para el caso de grave calamidad doméstica en la cual la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que la constituye o al tiempo de ocurrir esta, según lo permitan las circunstancias, y se requerirá que el trabajador allegue los soportes que demuestren tal situación. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en las normas internas de LA EMPRESA.
- b. Los permisos y licencias se otorgarán siempre y cuando el número de trabajadores que se ausente no perjudiquen la marcha normal de LA EMPRESA o de la dependencia respectiva, a juicio del jefe de esta.
- c. Los permisos y licencias se otorgarán siempre y cuando el trabajador no haya sido citado previamente a diligencia descargos o no se la haya comunicado una sanción disciplinaria en coincidencia con el día o días solicitados como permiso.
- d. Los permisos que conceda LA EMPRESA serán remunerados o no, de acuerdo con lo dispuesto para tal efecto en las normas internas.
- e. Los trabajadores no podrán faltar al trabajo o ausentarse de él sin haber recibido la autorización correspondiente de permiso o licencia, salvo en los casos de grave calamidad doméstica.
- f. El tiempo empleado en los permisos o licencias no remuneradas, no se computarán en la liquidación del salario, prestaciones correspondientes y vacaciones, excepto cuando LA EMPRESA autorice previamente la compensación del tiempo en horas distintas de las del turno o jornada.
- g. Una vez concluida la licencia o permiso, el trabajador está en la obligación de reincorporarse a sus funciones.

ARTÍCULO 52. El empleador concederá una licencia remunerada en los siguientes eventos:

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

- a. En caso de **grave calamidad doméstica**, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias y corresponderá al empleador otorgar los días que considere necesarios, hasta cinco (5) días hábiles, los cuales no son acumulables con vacaciones, e improrrogables y renunciables por parte del trabajador. El trabajador debe entregar al día siguiente del permiso concedido los soportes que comprueben las circunstancias de grave calamidad doméstica.

La calamidad doméstica ha sido entendida como todo suceso personal o familiar (hasta 3 consanguinidad, 2 afinidad, 1 civil), cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, en la cual eventualmente pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar de este, o afectada su estabilidad emocional por grave dolor moral.

Es considerado grave calamidad doméstica:

1. Accidente de un miembro del núcleo familiar (hijos, cónyuge o compañero permanente y padres).
2. Grave enfermedad de un miembro del núcleo familiar (hijos, cónyuge o compañero permanente y padres). Licencia habilitada una vez al año calendario.
3. Hechos acaecidos en ocasión de actos terroristas.
4. Hechos acaecidos en ocasión de actos de la naturaleza como terremotos, inundaciones, asonadas, deslizamientos de tierra, erosiones, derrumbes entre otros.
5. Hechos acaecidos en ocasión de actos vandálicos como robo de apartamentos, paseo millonario, etc. Para esta licencia el empleado deberá acreditar la ocurrencia del hecho con denuncia legal ante la autoridad judicial respectiva.

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

En caso de que el hecho considerado para el empleado como grave calamidad doméstica no se encuentre señalada en el presente reglamento, podrá solicitar dicha licencia la cual será calificada por el jefe directo, y aprobada por la Gerencia de gestión humana de LA EMPRESA.

- b.** En caso de **sufragio**, LA EMPRESA concederá al trabajador medio día de descanso remunerado dentro del mes siguiente al día de las elecciones. Si el trabajador prestó el servicio de jurado electoral, el descanso remunerado será de un (1) día, dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes al día de las elecciones. En caso de haber sido jurado electoral y además haber sufragado, se le concederá al trabajador un (1) día y medio de descanso remunerado. El trabajador deberá acreditar el sufragio o la condición de jurado electoral dentro de ese mes; de lo contrario perderá el día de descanso remunerado.

Nota: Cuando un trabajador acredite certificados electorales correspondientes a distintas jornadas electorales, incluyendo la primera y segunda vuelta presidencial, los descansos compensatorios podrán ser solicitados y disfrutados de manera acumulada únicamente cuando los términos legales para hacer efectivos dichos beneficios concurren o coincidan temporalmente, de conformidad con los plazos establecidos por la normatividad vigente.

En caso de no existir coincidencia entre los términos legales de disfrute, cada beneficio deberá ser solicitado y disfrutado de manera independiente dentro del plazo que corresponda a la respectiva jornada electoral. En todo caso, la programación del descanso estará sujeta a la coordinación previa con la empresa y a las necesidades operativas y de prestación del servicio.

- c.** En caso de **desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación**, se concederá al trabajador una licencia remunerada, dependiendo del término que dure dicho cargo.

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

- d. En caso de **entierro de compañeros de trabajo**, se concederá al trabajador un permiso remunerado. El aviso puede ser hasta con un (1) día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los empleados del área de trabajo.
- e. En caso de **concurrencia al servicio médico correspondiente** (Citas médicas urgentes o con especialistas - incluye endometriosis), el empleador concederá al trabajador el permiso. El trabajador deberá dar aviso con anticipación mínima de dos (2) días o según lo permita las circunstancias, y deberá aportar la documentación que lo soporte. Para efectos de comprobar la circunstancia y asistencia al servicio médico, el empleado deberá entregar al día siguiente del permiso concedido la correspondiente certificación de la E.P.S. o I.P.S. según sea el caso.

Nota: De conformidad con la legislación laboral vigente, este permiso remunerado no comprende las citas de medicina general, controles médicos rutinarios, chequeos preventivos, exámenes diagnósticos programados ni cualquier otra atención médica que no corresponda a una urgencia o a una cita con médico especialista debidamente acreditada.

- f. La **licencia de maternidad** será otorgada a la progenitora del recién nacido, a la madre adoptante del menor de dieciocho (18) años o al padre adoptante cuando éste carezca de cónyuge o compañera permanente, por un periodo equivalente a dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso; teniendo en cuenta todas las demás disposiciones de la Ley 1822 de 2017 y Ley 2114 de 2021 y los procedimientos internos de la empresa.

Para efectos del control y coordinación del reemplazo de la trabajadora y de la licencia de que trata el presente artículo, la trabajadora deberá presentar a la empresa un certificado médico, en el cual debe constar el estado de Embarazo, la indicación del día probable de parto y la

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

- g. La **licencia de paternidad**, de conformidad con lo establecido en la Ley 2114 de 2021, se concederá al esposo o compañero permanente, licencia remunerada por el término de dos (2) semanas, conforme a las reglas en dicha Ley referidas y los procedimientos internos de la empresa.
- h. En los términos de la misma Ley 2114 de 2021 se dará aplicación a la **licencia parental compartida** y la **licencia parental flexible** de tiempo parcial.
- i. **Permiso de Lactancia**, se concederá a la trabajadora lactante otorgando dos (2) descansos de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno del salario por dicho concepto durante los primeros seis (6) meses de edad y una vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad del menor: siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materno continua y se aporte prueba al respecto. El empleador está en la obligación de conceder más descansos que los establecidos en el inciso anterior si lo trabajadora presenta certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos.
- j. **Obligaciones escolares como acudiente**, se concederá al trabajador o trabajadora permiso para asistir a obligaciones escolares de sus hijos, siempre que esta solicitud sea radicada por los medios dispuestos por la empresa con al menos tres (3) días de anterioridad y con el soporte que acredite la obligatoriedad de su asistencia a la mencionada diligencia.
- k. **Citaciones judiciales, administrativas o legales** se concederá al trabajador o trabajadora permiso para asistir a diligencias de carácter judicial, administrativa o legal, siempre que esta solicitud sea radicada por los medios dispuestos por la empresa con al menos tres (3) días de anterioridad y con el soporte que acredite la mencionada citación.
- l. **Licencia por Luto**, se concederá al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. (Ley 1280 de 2009).

Se tienen los siguientes grados de parentesco:

CÓNYUGE, COMPAÑERO O COMPAÑERA PERMANENTE: bajo matrimonio católico, religioso, civil o sociedad marital de hecho.

FAMILIAR HASTA EL GRADO SEGUNDO DE CONSANGUINIDAD: padres e hijos (primer grado) abuelos, nietos y hermanos (segundo grado).

PRIMERO AFINIDAD: Suegros

PRIMERO CIVIL: hijo adoptivo o padre/madre adoptante.

PARÁGRAFO PRIMERO. En cuanto a los permisos para asistir al servicio médico, el trabajador deberá procurar que las citas médicas programadas previamente sean en horarios no laborales o al inicio o finalización de la jornada laboral con el fin de que la misma se vea afectada lo menos posible.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La ausencia del trabajador requiere autorización expresa por parte del jefe inmediato o su superior directo rigiéndose por el procedimiento interno existente y aportando los documentos que sean necesarios para el permiso y debidamente notificados por los medios que la empresa disponga.

PARÁGRAFO TERCERO. El tiempo empleado en los permisos o licencias sin remuneración, no se computará en la liquidación del salario, excepto cuando la empresa autorice previamente la respectiva compensación por igual tiempo en horas distintas del turno o de la jornada ordinaria.

ARTÍCULO 53. Los permisos y licencias no remuneradas deberán solicitarse por los medios de comunicación que la empresa disponga, ante el respectivo líder de

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

área quien deberá poner su visto bueno, y dar traslado de esta al área de Gestión Humana, reportando de ser necesario el trabajador que va a cubrir dicha falta. La solicitud debe realizarse con especificación clara y precisa de las razones que lo motivan y con determinación del tiempo probable de duración.

PARÁGRAFO. Mientras el trabajador se encuentre haciendo uso de licencia no remunerada, el contrato de trabajo queda suspendido de conformidad con lo establecido en el artículo 51 del Código Sustantivo de Trabajo y en este caso, LA EMPRESA sólo asumirá las obligaciones que le imponen la ley, artículo 53 CST.

ARTÍCULO 54. El trabajador tiene la obligación de regresar al trabajo al día siguiente u hora de aquel en que termine el permiso o licencia. El incumplimiento de esta obligación implica la terminación del contrato de trabajo por justa causa, previo trámite del proceso disciplinario por abandono voluntario del empleo, salvo fuerza mayor o caso fortuito, cuya demostración satisfactoria deberá hacerse dentro de los tres (3) días hábiles siguientes.

ARTÍCULO 55. Si el trabajador incumple los términos previstos, miente o falsifica, se puede proceder a hacer las debidas correcciones:

Descuento Salarial: La empresa realizará el descuento salarial correspondiente al tiempo no laborado, por concepto de no prestación del servicio, sin necesidad de autorización adicional.

Régimen Disciplinario: El incumplimiento, la falsedad en la información, o la omisión de los procedimientos definidos en la Política, serán considerados faltas graves que habilitarán a la empresa para aplicar las sanciones previstas en este reglamento, incluyendo la terminación del contrato de trabajo por justa causa, previo el debido proceso.

PARÁGRAFO PRIMERO. El trabajador o la trabajadora es responsable de aportar los soportes documentales que acrediten la causa del permiso dentro de los plazos establecidos en la política. La falta de entrega de dichos soportes invalida

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

el permiso y activa las facultades disciplinarias y de descuento salarial mencionadas en este artículo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Independientemente de la causa del permiso, licencia o ausentismo del puesto de trabajo, el trabajador o la trabajadora tiene la obligación ineludible de notificar dicha situación de manera inmediata, a través de los medios asignados por la compañía, a su jefe inmediato como al área de Talento Humano o Gerencia Administrativa. Esta obligación tiene como finalidad garantizar la continuidad operativa y dar estricto cumplimiento a los indicadores de ausentismo, gestión del riesgo laboral y bienestar, conforme a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 (Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo), la Ley 1562 de 2012 y demás normas concordantes. La omisión en el reporte de estas novedades, sin perjuicio de la justificación posterior, constituye una falta al deber de comunicación y obstruye el cumplimiento de los controles de SST de SUSEQUID S.A.S, facultando a la empresa para el inicio de las acciones disciplinarias correspondientes.

ARTÍCULO 56. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA (ELR). LA EMPRESA garantiza la protección del puesto de trabajo a los trabajadores/as que se encuentren amparados por fueros de estabilidad laboral reforzada (maternidad, paternidad, discapacidad, debilidad manifiesta por razones de salud física o mental, condición de prepensionado, víctimas de acoso laboral o sexual, víctimas de secuestro, cabeza de familia u otras condiciones protegidas por la Constitución, la ley o la jurisprudencia de la Corte Constitucional.).

- **Requisitos de Activación:** La protección especial se activa únicamente cuando la empresa tiene conocimiento previo y formal de la condición protegida, mediante notificación oportuna y aportación de los soportes médicos o legales por parte del trabajador/a.
- **Procedencia de la Terminación:** La existencia de ELR no es una prohibición absoluta de terminación del vínculo. La empresa podrá desvincular a un trabajador/a protegido cuando:

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

- a) Se configure una justa causa legal debidamente comprobada tras el debido proceso disciplinario.
- b) Exista una causa objetiva (Art. 61 CST) de terminación del vínculo (ej. supresión del cargo, liquidación de la empresa o terminación de obra/labor) que sea ajena a la condición de vulnerabilidad.
- c) Se obtenga la autorización previa del Ministerio del Trabajo, en los eventos en que la normativa vigente lo exija como requisito habilitante.
 - **Ajustes Razonables (Salud):** En casos de debilidad manifiesta por salud, la empresa agotará el procedimiento de ajustes razonables (reubicación, flexibilización de jornada o funciones), siempre que esto no implique una carga desproporcionada para la operación, antes de considerar cualquier medida de desvinculación.

PARÁGRAFO PRIMERO. DEBER DE NOTIFICACIÓN. Es obligación ineludible del trabajador/a informar a la empresa sobre cualquier condición que afecte su capacidad laboral y entregar los soportes médicos en un término no mayor a cinco (5) días hábiles desde su expedición. La falta de notificación exime a la empresa de responsabilidad por actuaciones tomadas en desconocimiento de dicha condición, siempre que esta haya actuado bajo el principio de buena fe.

PARÁGRAFO SEGUNDO. VALORACIÓN MÉDICA. La empresa se reserva el derecho de solicitar valoraciones adicionales o conceptos de la ARL para determinar si las limitaciones reportadas son temporales o definitivas, o para evaluar la aptitud para el cargo, respetando en todo caso la reserva de la historia clínica

CAPÍTULO XI

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

ARTÍCULO 57. Formas y libertad de estipulación:

1. LA EMPRESA y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

2. Cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 10 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.
3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y cajas de compensación familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%). 4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (L. 50/90, art. 18).

ARTÍCULO 58. 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 del cese, mediante efectivo, cheque, consignación en entidad financiera u otro sistema de pago que permita acreditación.

PARÁGRAFO. La cancelación de la remuneración del trabajador será quincenal o mensual siempre que la necesidad operativa lo requiera.

ARTÍCULO 59. SUSEQUID S.A.S. reconocerá, liquidará y consignará las cesantías de sus trabajadores de conformidad con las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que regulen la materia.

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

La liquidación de las cesantías se efectuará con corte al treinta y uno (31) de diciembre de cada año o a la fecha de terminación del contrato de trabajo, según corresponda, y su consignación se realizará en el fondo de cesantías elegido por el trabajador dentro de los plazos establecidos por la ley.

Los intereses a las cesantías serán reconocidos y pagados en la oportunidad y condiciones previstas por la legislación laboral vigente.

PARÁGRAFO. No obstante las modalidades de consignación anticipada o mensual autorizadas por la legislación laboral vigente, SUSEQUID S.A.S. continuará aplicando el sistema ordinario de liquidación anual y consignación de cesantías, salvo que por disposición legal o decisión expresa de la empresa se adopte un mecanismo diferente.

ARTÍCULO 60. El salario se pagará al trabajador directamente consignándolo en la cuenta de ahorros que haya reportado, siguiendo las siguientes condiciones, así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. Los períodos de pago para los jornales no pueden ser mayores 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.)

ARTÍCULO 61. LA EMPRESA está facultada por la ley para retener los valores correspondientes al sistema integrado de seguridad social, retención en la fuente para el pago de impuesto a la renta y complementarios, retenciones por mandato judicial y las que el trabajador autorice, de manera expresa y escrita, cuando quiera que no se afecte el salario mínimo legal, salvo autorización del Ministerio del Trabajo y la S.S.

ARTÍCULO 62. El desprendible de pago se enviará al correo electrónico del trabajador o se le facilitará el acceso a un sistema que le permita consultar el

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

valor de lo consignado, así como de las retenciones de ley y descuentos autorizados por el trabajador. Las reclamaciones se presentarán dentro de los cinco (5) días posteriores al pago de la quincena y mediante los mecanismos dispuestos por LA EMPRESA para ello. LA EMPRESA no recibirá reclamaciones verbales.

ARTÍCULO 63. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

- a. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayores de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
- b. 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 (CST, art. 134).

PARÁGRAFO PRIMERO. Por motivos de seguridad y defensa de sus intereses y los del trabajador, la empresa podrá, cuando así lo estime necesario, efectuar los pagos en cheques o realizar consignaciones en bancos preestablecidos de común acuerdo con el trabajador.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El empleador está facultado por ley para retener los valores correspondientes al sistema integrado de seguridad social, retención en la fuente para el pago de impuesto a la renta y complementarios, retenciones por mandato judicial y las que el trabajador autorice, de manera expresa y escrita, en los eventos, condiciones y montos establecidos por la ley.

En cualquier otra circunstancia el empleador solo podrá hacer retenciones dando cumplimiento a lo dispuesto en el Art. 149, 150 y 151 del C.S.T., o cuando el

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

trabajador autorice la retención por escrito, siempre que no se afecte el salario mínimo legal o convencional.

ARTÍCULO 64. De conformidad con los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo, los artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1990, el artículo 17 de la Ley 344 de 1996, el artículo 30 de la Ley 1393 de 2010 y demás normas que los modifiquen, adicionen o sustituyan, no constituyen salario los pagos que reciba el trabajador ocasionalmente y por mera liberalidad del empleador, así como aquellos beneficios o auxilios extralegales que no tengan por finalidad remunerar de manera directa el servicio prestado.

En consecuencia, no constituyen salario, entre otros, las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad reciba el trabajador a título de bonificaciones, gratificaciones, primas extralegales, participación en utilidades, regalos, incentivos ocasionales o similares, así como los pagos efectuados para facilitar el desempeño de las funciones, tales como medios de transporte, herramientas, elementos de trabajo, gastos de representación, viáticos accidentales y demás conceptos expresamente excluidos por la ley.

Tampoco constituyen salario las prestaciones sociales legales o extralegales, el auxilio de transporte, los beneficios de alimentación, habitación o vestuario otorgados con carácter no remuneratorio, ni los demás beneficios o auxilios acordados expresamente por las partes como no constitutivos de salario, siempre que no retribuyan de manera directa el servicio personal prestado por el trabajador.

PARÁGRAFO PRIMERO. SUSEQUID S.A.S. podrá reconocer beneficios, auxilios, incentivos, bonificaciones o prestaciones extralegales mediante acuerdos individuales o colectivos, los cuales conservarán su naturaleza no salarial cuando cumplan los requisitos establecidos en la ley y no tengan como finalidad remunerar directamente la prestación personal del servicio.

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

PARÁGRAFO SEGUNDO. Ningún acuerdo entre las partes podrá desvirtuar la naturaleza salarial de los pagos que, por su finalidad, constituyan remuneración directa y habitual del servicio prestado, caso en el cual producirán todos los efectos legales correspondientes en materia salarial, prestacional, de seguridad social y aportes parafiscales.

PARÁGRAFO TERCERO. La determinación de la naturaleza salarial o no salarial de un pago se realizará conforme a la legislación laboral vigente y a los criterios jurisprudenciales aplicables.

CAPÍTULO XII

BENEFICIOS Y/O AUXILIOS DE CARÁCTER NO SALARIAL.

ARTÍCULO 65. Denomínese beneficios no salariales, al grupo de rubros y auxilios no salariales percibidos por el trabajador, otorgados por mera liberalidad de la empresa, convenidos voluntariamente por las partes en el contrato de trabajo.

PARÁGRAFO. Los beneficios y/o auxilios que se enuncian en el presente Reglamento Interno de Trabajo son meramente enunciativos y no se limitan a éstos, entendiéndose que la empresa podrá crear y otorgar a sus trabajadores otros beneficios o pagos de naturaleza no salarial.

ARTÍCULO 66. Denomínese prima ocasional aquella suma de dinero que a mera liberalidad la empresa reconoce como pago al trabajador de manera ocasional con características identificadas al libre albedrío por las partes, la cual no constituye salario.

ARTÍCULO 67. Denomínese auxilio de educación aquella suma de dinero que a mera liberalidad la empresa reconoce al trabajador de manera ocasional o habitual, con destinación a auxiliar los deseos o necesidad de educación del trabajador, en aras de mejorar su calidad de vida, con condiciones identificadas al libre albedrío por las partes, la cual no constituye salario.

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

ARTÍCULO 68. Denomínese auxilio de movilidad o rodamiento a aquella suma de dinero que a mera liberalidad la empresa reconoce como pago al trabajador de manera ocasional o habitual, con destinación a facilitar el transporte y movilidad del trabajador, en aras de mejorar su calidad de vida, con condiciones identificadas al libre albedrío por las partes, la cual no constituye salario. Figura ostensiblemente diferente al auxilio de transporte como mínimo vital.

ARTÍCULO 69. Denomínese auxilio de alimentación a aquella suma de dinero que a mera liberalidad la empresa reconoce como pago al trabajador de manera ocasional o habitual, con destinación a suplir las necesidades básicas de alimentación del trabajador, en aras de mejorar su calidad de vida, con condiciones identificadas al libre albedrío por las partes, la cual no constituye salario.

ARTÍCULO 70. Denomínese gastos de representación a aquella suma de dinero que a mera liberalidad la empresa reconoce como pago al trabajador de manera ocasional, con destinación a suplir los gastos en que incurra el trabajador de manera directa o indirecta en una gestión comercial o de representación de la imagen empresarial; entiéndase que esta figura opera de manera exclusiva para los trabajadores con funciones administrativas y de alta gerencia, y los comerciales a nivel general en su función de venta de imagen o marca; la suma de este pago se realizará con las condiciones identificadas al libre albedrío por las partes, el cual no constituye salario.

ARTÍCULO 71. El acceso a la figura de los beneficios no salariales requiere del acuerdo derivado de la voluntad expresa, voluntaria, consciente y libre de cualquier apremio de cada una de las partes.

PARÁGRAFO. La totalidad de los beneficios no salariales y en general los reconocimientos contenidos en este Reglamento no son acumulables y serán imputables o compensables con cualquier valor o suma adicional que deba reconocer la empresa de origen legal, convencional, judicial, administrativo y en

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

general de naturaleza extralegal. Tal imputabilidad se aplicará igualmente en los casos de aplicación del principio de igualdad contenido en los artículos 13 de la C. P. y 143 del C.S.T.

CAPÍTULO XIII

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

ARTÍCULO 72. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud ocupacional, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

LA EMPRESA implementará el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo señalado en los Decretos 1443 del 1 de Julio de 2014 y 1072 de 2015 y en las demás normas concordantes o aquellas que lo modifiquen o adicionen. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo (Dcto. 1072/2015, art.2.2.4.6.4).

ARTÍCULO 73. LA EMPRESA practicará a los TRABAJADORES los siguientes exámenes médicos particulares o generales: Examen médico de ingreso, examen de control periódico, en las fechas que para el efecto señale la Empresa y el Examen de Egreso. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las Empresas Promotoras de Salud, a través de las Instituciones Prestadoras de Servicios, a la cual estén afiliados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

ARTÍCULO 74. Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, 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 si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 75. El trabajador que por su condición de salud requiera tratamiento médico, acatara las instrucciones y tratamientos que sean dictaminados por el médico tratante y que sean necesarios para procurar la mejora de su salud. 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, cuando ella le corresponda a LA EMPRESA pagar.

PARÁGRAFO PRIMERO. Cuando el trabajador no utilice los servicios médicos de la E.P.S. o ARL a la cual se encuentre afiliado, LA EMPRESA, queda exenta de toda responsabilidad para con el trabajador y no está obligada a pagar los gastos que la asistencia particular ocasione, ni las consecuencias por no haber acudido oportunamente a los médicos de la E.P.S. o la ARL.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Las incapacidades médicas emitidas por la entidad tratante deben ser entregadas a LA EMPRESA una vez finalizada la incapacidad en caso de ser inferior a dos (2) días o remitirla de manera concomitante por el mecanismo de comunicación que LA EMPRESA disponga para ello.

PARÁGRAFO TERCERO. Cuando se traten de incapacidades por enfermedad de origen común, que superen los 180 días, en donde la E.P.S., a la cual se encuentre afiliado el trabajador, no haya expedido el concepto de rehabilitación, y se

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

contemplaren situaciones de abuso del derecho, se podrá requerir a la E.P.S., para que se revisen las incapacidades y pedir aplicar el procedimiento establecido en el Decreto 1333 de 2018.

PARÁGRAFO CUARTO. En el evento de incapacidad del trabajador, este informará dentro de las 24 horas siguientes la novedad, y la empresa, cancelará los salarios totales, sin deducciones por este concepto, hasta por ciento ochenta (180) días y realizará los cobros respectivos a la EPS a la cual se encuentre afiliado el trabajador, de acuerdo con lo previsto en el decreto 1295 de 1994 y demás normas establecidas para tal fin.

ARTÍCULO 76. 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 entidad para la prevención de las enfermedades y de los riesgos laborales en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO. El incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro de los Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, facultan a LA EMPRESA para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, respetando el derecho de defensa (Art. 91 Decreto 1295 de 1994).

PARÁGRAFO SEGUNDO. El trámite de reconocimiento de incapacidades por enfermedad general, licencias de maternidad y paternidad, está a cargo única y exclusivamente de LA EMPRESA (Decreto Ley 19 del 10 de enero de 2012).

ARTÍCULO 77. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, 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 si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

someterse. Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo 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 78. Responsabilidades de los trabajadores en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Los trabajadores, de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades:

1. Procurar el cuidado integral de su salud;
2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud;
3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa;
4. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo;
5. Informar de manera inmediata al jefe o al COPASST, los eventos ocurridos como incidentes o accidentes de trabajo;
6. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST; y
7. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. (Dcto. 1072/2015, art.2.2.4.6.10).
8. Emplear en todo momento los elementos de protección personal dispuestos para la actividad, en caso de aplicar, sin excusas y de manera correcta.

PARÁGRAFO PRIMERO. 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 Salud y Seguridad en el trabajo de la respectiva Empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, respetando el derecho de defensa.

PARÁGRAFO SEGUNDO. LA EMPRESA, con el fin de mantener la prestación del servicio en óptimas condiciones y prevenir riesgos que puedan afectar la integridad del trabajador, de sus compañeros y de los bienes de la empresa, manifiesta tener cero (0) tolerancia con el alcohol, drogas alucinógenas o psicoactivas y tabaco al interior de sus instalaciones y en la actividad laboral misma, cuando su consumo afecte el desempeño del trabajador o implique un riesgo para él mismo o sus compañeros de trabajo (CC Sent. C 636 de 2016).

PARÁGRAFO TERCERO. De acuerdo a la política y al programa de Prevención de consumo de alcohol, drogas y tabaco la empresa podrá implementar pruebas o mecanismos no invasivos para auscultar si el trabajador se encuentra bajo el efecto o no de estas sustancias que puedan afectar su correcto desempeño o que por una falla en su trabajo afecta a terceros; con el fin de prevenir la accidentalidad y propender por la seguridad de todos los trabajadores, la empresa y la de la comunidad misma; pruebas que podrán realizarse sin previo aviso (CSJ SL8002-2014, rad. 38381).

PARÁGRAFO CUARTO. LA EMPRESA es un espacio cerrado, libre de humo del tabaco; no solo por los insumos que se manejan que son potencialmente inflamables, sino que, dado el efecto nocivo del humo del tabaco sobre la salud, se debe proteger a los trabajadores y a los visitantes por lo que queda prohibido a cualquier persona consumir o tener encendido cualquier producto del tabaco en el almacén, so pena de incurrir en las sanciones que penalizan esta conducta (Ley 1335 de 2009, ley 1801 de 2016, art. 33)

ARTÍCULO 79. En caso de incidentes o accidente de trabajo, el jefe de la respectiva Área 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 ante la E.P.S. y la A.R.L. La Empresa está obligada a tener en su

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

establecimiento los botiquines con los elementos necesarios para las atenciones de urgencia en caso de accidente o ataque súbito de enfermedad, de acuerdo con la reglamentación que dicte la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo.

PARÁGRAFO. En caso de emergencia o incidente laboral, se deberá también dar aviso a los brigadistas a efectos de aplicar los protocolos establecidos en casos de emergencia, en caso de que se requiera.

ARTÍCULO 80. LA EMPRESA junto con 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 frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida. El Ministerio del Trabajo y la S.S: en coordinación con el Ministerio de Salud establecerán las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información. (Art. 61 Decreto 1295 de 1994). Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en la empresa deberá ser informado a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los (2) dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

PARÁGRAFO. LA EMPRESA no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima; solo estará obligada a brindar los primeros auxilios. Tampoco responderá por el agravamiento que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente debido a que el trabajador no dio el aviso oportuno correspondiente, o por haberlo demorado sin justa causa, o no haberse ceñido al tratamiento ordenado.

ARTÍCULO 81. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 82. 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 Ministerio del Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

ARTÍCULO 83. Es obligatorio para el trabajador el uso de los elementos de protección, seguridad e higiene que la empresa le suministrará y el no uso de ellos será sancionado por medio de las normas de este reglamento y de las dispuestas en el CST.

CAPÍTULO XIV DEBERES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 84. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

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

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

- g.** Ser verídico en todo caso.
- h.** Recibir y aceptar las ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- i.** Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas, elementos o instrumentos de trabajo.
- j.** Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros o abandonar el sitio de trabajo.
- k.** Ser leal a sus superiores y representantes de la empresa.
- l.** Guardar respeto a los clientes de la empresa.
- m.** Comunicar a sus superiores las ideas e iniciativas que tiendan a mejorar la eficiencia en el trabajo o que puedan beneficiar a la empresa.
- n.** Atender las indicaciones que la empresa haga por medio de carteles o circulares, anuncios e instrucciones, procedimientos, etc, relacionados con el servicio.
- o.** Mantener buenas relaciones y respetar a los contratistas y trabajadores que presten servicios tales como celaduría, aseo, cafetería, mantenimiento, etc.
- p.** Acatar en todo caso las prescripciones de seguridad e higiene contenidas en la ley o los reglamentos y evitar a toda costa la producción de riesgos que afecten en la salud.
- q.** Utilizar las herramientas y demás útiles suministrados por el empleador en las actividades propias del trabajo.
- r.** Coadyuvar en la preservación de los bienes de la empresa y, para tal efecto, sugerir honradamente los cambios y mejoras que deban, a su juicio, hacerse.
- s.** Participar activamente en las actividades tendientes a mejorar los aspectos de seguridad e higiene del trabajo, velar por la conservación de la vida y

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

salud propias y de la de los demás trabajadores, así como por la de los terceros usuarios de la empresa.

- f. Velar por la debida conservación de los bienes de la empresa, avisando oportunamente cuando estén expuestos al deterioro por indebida preservación, falta de almacenamiento o indebido almacenamiento. Así mismo avisar al Patrono en caso de deterioro de las herramientas y demás útiles para evitar los accidentes de trabajo.
- u. Utilizar el correo electrónico, el internet, las claves de acceso al sistema, el software de la empresa y demás herramientas de trabajo en forma racional y objetiva, únicamente para el cumplimiento de sus funciones y la realización de sus labores.
- v. Dar aviso oportuno, al patrono o a su jefe Inmediato, de la comisión de hechos violatorios de este reglamento o del de higiene y seguridad de la empresa y a las autoridades de cualquier delito cometido en la empresa.

PARÁGRAFO PRIMERO. El incumplimiento de los deberes aquí establecidos constituirá falta, por tanto, el trabajador cuya conducta no se ajuste a los lineamientos aquí descritos será sometido al procedimiento disciplinario establecido en el presente reglamento.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la relación del personal de la policía, ni darle ordenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacer dádivas (C.ST., art 126, párrafo).

CAPÍTULO XV ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 85. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa es el siguiente:

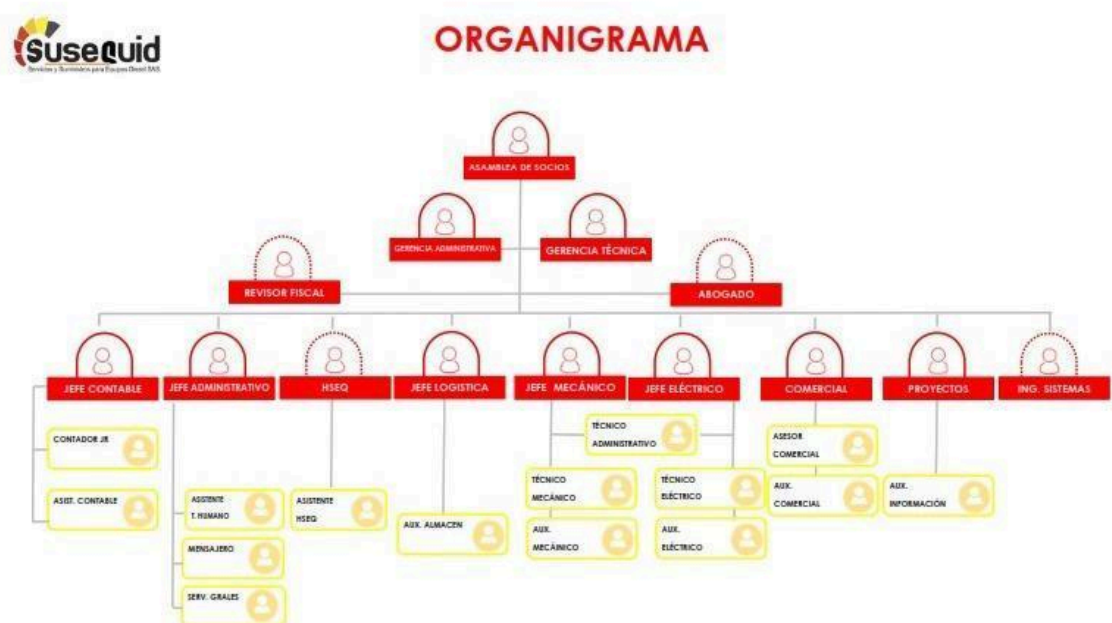
1. Gerente.
2. Gerente Técnico.

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

3. Administrador.
4. Contador
5. Asesor de ventas.
6. Técnicos de mantenimiento.
7. Almacenista.
8. Auxiliar contable.
9. Mensajero.
10. Servicios generales.

PARÁGRAFO PRIMERO. De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: El Gerente, el Gerente Técnico y el Coordinador administrativo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El organigrama de la estructura organizacional de la Empresa es el siguiente:



PARÁGRAFO TERCERO. Se garantiza al trabajador/a el principio de doble instancia, permitiendo la impugnación de las decisiones sancionatorias ante la

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

instancia superior definida en la "POLÍTICA PARA REALIZACIÓN DE PROCESOS DISCIPLINARIOS" vigente, conforme a lo estipulado en este Reglamento.

CAPÍTULO XVI

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

ARTÍCULO 86. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de cerusa, sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas. No podrán los menores de dieciocho (18) años, en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C. S. T.)

ARTÍCULO 87. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Salud y Protección Social.

PARÁGRAFO PRIMERO. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio del Trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Queda prohibido 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 245 y 246 Decreto 2737 de 1989).

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para los mayores de quince (15) años y menores de 17 la jornada diurna será máximo de seis (6) horas diarias, y treinta (30) horas a la semana y no pueden trabajar después de las 6:00 p. m. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana y no pueden trabajar después de las 8:00 p. m. Las adolescentes embarazadas mayores de 15 y menores de 18 años no podrán trabajar más de cuatro (4) horas diarias a partir del séptimo mes

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

de gestación y durante la lactancia sin disminución de su salario y prestaciones sociales. (ART. 114 Ley 1098 de 2006 - Código de Infancia y Adolescencia).

CAPÍTULO XVII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 88. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado.
8. Practicar al trabajador los exámenes médicos de ingreso, periódicos y de egreso, cuando se termine el contrato laboral. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

9. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador que, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
10. Abrir y llevar al día los registros de horas extras, con información relacionada al destino
11. Conceder a las trabajadoras estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
12. Conceder la licencia de paternidad para el trabajador cuya esposa o compañera permanente haya dado a luz, en los términos establecidos en la Ley.
13. Realizar ajustes razonables para eliminar barreras y garantizar que las personas con discapacidad accedan, mantengan y desarrollen su trabajo en igualdad de condiciones.
14. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comuniqué a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
15. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de estas.
16. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
17. Cumplir y acatar toda la normatividad laboral, respetando los derechos laborales de los trabajadores.
18. Implementar acciones para eliminar barreras de acceso laboral y promover la inclusión sin discriminación de poblaciones vulnerables.

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

19. Atender con diligencia las órdenes de autoridades a favor de víctimas de violencia basada en sexo y contra el presunto agresor.
20. Dar preferencia en la reubicación, sin afectar condiciones, a víctimas de violencia de pareja o intrafamiliar, garantizando su vida e integridad.
21. Contratar o mantener contratados la cantidad de personas con discapacidad que fije la ley 2466 de 2025 y demás normas concordantes.
22. Reportar los contratos con personas con discapacidad en los 15 días siguientes a su firma, en la web del Ministerio del Trabajo y llevar registro de los contratos reportados, manteniendo la reserva de dicha información

ARTÍCULO 89. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados. Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar, cuidar, custodiar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos, equipos y útiles que le hayan suministrados para el desempeño de sus funciones y/o que se encuentren bajo su responsabilidad, así como las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente el respeto y la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Comunicar a LA EMPRESA, de manera oportuna e inmediata toda situación que genere conflicto de intereses en relación con el objeto de la empresa.
9. Declarar cualquier tipo de conflicto de interés que presente y por ende deberá informarlo por los medios que la EMPRESA disponga, en caso de presentarse hechos sobrevinientes que generen conflictos.
10. Cumplir puntual y estrictamente el horario laboral establecido.
11. Someterse al control fijado para el cumplimiento de los horarios de la empresa, de acuerdo con las características propias de su cargo tales como entrada y salida de las instalaciones y movimientos dentro de la misma.
12. Reportar oportunamente a su jefe inmediato y/o a sus superiores cualquier inconveniente que le impida desempeñar sus funciones debidamente.
13. Registrar en las oficinas de la empresa, a través de los aplicativos dispuestos para ello, su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C. S. T.).
14. Comunicar a LA EMPRESA a través de los aplicativos dispuestos para ello, de manera inmediata en que se produzcan, cambios en su estado civil, nacimiento de hijos, fallecimiento de esposa(o) hijos o padres, con el fin de que esta pueda mantener actualizados sus registros, hojas de vida, y pueda hacer los cambios correspondientes oportunamente.
15. Suministrar la documentación requerida con destino a la Seguridad Social y la Caja de compensación Familiar, con el fin de que puedan beneficiarse de las prestaciones sociales otorgadas por estas entidades.
16. Someterse a los exámenes médicos ordenados por el médico tratante con la periodicidad y en las condiciones que este prescriba, siempre que con estos no se atente contra su dignidad o se viole su intimidad.
17. Notificar y remitir oportunamente a la empresa, los formatos de incapacidad originales que le sean expedidas (Decreto 019 de 2012).

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

18. Cumplir y observar las políticas de integridad y protección de datos e información confidencial establecidos por la empresa.
19. No poner en peligro la integridad, disponibilidad y confidencialidad de la información que maneja la empresa y/o las empresas con las que ésta mantiene relaciones comerciales.
20. Cumplir los Procedimientos de Seguridad de los Sistemas de Información que corresponden al desarrollo de sus funciones y actividades laborales.
21. Cumplir estrictamente las políticas de uso y protección de datos sensibles e información confidencial de la empresa, sus clientes y/o usuarios, y a no divulgarla, sustraerla, copiarla, transcribirla, etc., por cualquier medio, sin la respectiva autorización, sin importar la forma en que acceda a tales datos o información y el soporte en el que consten.
22. Acogerse a las políticas de LA EMPRESA relacionadas con el direccionamiento estratégico de la misma, observando el cumplimiento de su misión, visión, principios, mandato, valores y políticas que lo comprometen como guía para actuar y mejorar la labor y el compromiso con los clientes internos y externos.
23. Tratar a los clientes internos y externos de LA EMPRESA y público en general, con el mayor respeto y cortesía.
24. Observar estrictamente el conducto regular en sus relaciones con LA EMPRESA.
25. Realizar sus tareas observando el mayor cuidado para que sus operaciones no se traduzcan en actos inseguros para sí mismos o para sus compañeros.
26. Acatar de manera rigurosa las políticas de LA EMPRESA en cuanto a presentación personal, prendas de vestir y comportamiento.
27. Respetar el sitio de trabajo y la imagen de LA EMPRESA procurando siempre reflejar una buena presentación personal, buen trato a los usuarios y/o acompañantes y buen ejercicio de sus funciones.
28. Participar activamente, y asistir con puntualidad y provecho, siempre que la empresa lo disponga, en los cursos, conferencias, prácticas, congresos y entrenamientos de capacitación laboral, así como los que se hagan para procurar la seguridad, prevenir incendios, fomentar el orden, aseo, y

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

limpieza, y otros que la empresa organice directa o indirectamente en sus instalaciones o las de otras empresas o entidades, bien sea en su área geográfica de trabajo o en cualquiera otras.

- 29.** Presentar en forma oportuna y dentro de los niveles de calidad esperados, los informes de gestión y de resultados propios de la labor encomendada, previamente estipulados por la empresa o sus delegados.
- 30.** Leer y prestar atención a toda la información publicada en la cartelera digital, boletines y los distintos puntos informativos que tiene LA EMPRESA.
- 31.** En caso de que se requiera, dar acuso de recibido a las comunicaciones que LA EMPRESA, transmita por los medios de comunicación dispuestos.
- 32.** Someterse al procedimiento para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias establecido en el presente Reglamento.
- 33.** Ante el retiro del trabajador, en época de vacaciones o alguna licencia otorgada, este deberá poner a disposición del empleador y del nuevo trabajador todas las herramientas, claves de acceso y todos los documentos necesarios para el cabal desempeño de las funciones del cargo.
- 34.** Dar un uso adecuado y controlado del servicio de internet suministrado por LA EMPRESA, toda vez que el uso de este debe ser para cumplir con las funciones asignadas por LA EMPRESA, entendiéndose restringido el acceso y uso de redes sociales durante la jornada laboral.
- 35.** Observar y cumplir rigurosamente los acuerdos, circulares, reglamentaciones especiales, comunicaciones, estatutos y toda clase de políticas y procedimientos emitidos por LA EMPRESA, así como de aquellos que se encuentran debidamente avalados por el Sistema de Gestión de Calidad de esta.
- 36.** Suscribir los acuerdos y cláusulas de confidencialidad que la EMPRESA le señale, en función del cargo frente a datos sensibles y de carácter reservado o confidencial, que, por sus funciones, y por su naturaleza, conocimiento y confianza LA EMPRESA le suministre.

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

37. Colaborar con las investigaciones internas que se adelanten dentro de la organización.
38. Ejecutar por sí mismo aquellas labores o tareas anexas, necesarias o complementarias a la principal del cargo u oficio que desempeñe, como también las de mantenimiento, limpieza y presentación adecuada del lugar de trabajo y de las máquinas u aparatos operadas.
39. Autorizar expresamente para cada caso y por escrito los descuentos de su salario, prestaciones sociales y demás derechos de carácter laboral, de las sumas pagadas de demás, ya sea por error o por cualquier otra razón, lo mismo que los préstamos que por cualquier motivo se hayan hecho, teniendo en cuenta el artículo 149 del C.S.T.
40. Guardar completa reserva sobre las operaciones y negocios en los que por motivo de sus labores participe directa o indirectamente.
41. Cumplir con el procedimiento de retiro establecido por LA EMPRESA al finalizar el contrato laboral.
42. Usar la dotación y los elementos de protección personal entregados por LA EMPRESA en la realización de todo trabajo o actividad; así mismo utilizarlos para las labores diarias las herramientas y activos fijos adecuadas para cada labor.
43. Suscribir en señal de aceptación y dentro de los términos establecidos por el área de Bienes y Servicios las actas de entrega de Dotación.
44. Dar un uso adecuado al teléfono celular con plan de minutos y datos proporcionado por LA EMPRESA, a quienes les haya sido suministrado, el cual es exclusivo para la ejecución de su labor.
45. Manejar con suma delicadeza los dineros que por cualquier razón o por motivo del cargo, le hayan confiado y darle rigurosamente el destino que le haya indicado su superior inmediato.
46. Colaborar con las investigaciones internas de la empresa, incluyendo la realización de pruebas o procedimientos autorizados, cuando sean requeridos para esclarecer posibles situaciones de fraude o conductas irregulares.

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

47. Cumplir siempre con las disposiciones relacionadas con el uso del carné, claves, contraseñas o códigos suministrados por la empresa, en especial, en cuanto a su uso personal, intransferible y para el propósito establecido.
48. Utilizar su dirección de correo electrónico corporativo, si aplica, sólo para la inscripción y/o solicitud de información vía Internet relacionada con la actividad laboral, de manera que no comprometa de manera indebida la imagen de la empresa. Además, debe cumplir con las políticas y normas establecidas por la empresa en cuanto al uso de los medios informáticos y de comunicación suministrados para la ejecución de sus labores.
49. Realizar registros de marcación de entrada y/o salida de la jornada laboral desde dispositivos expresamente asignados o autorizados por la empresa.
50. Presentar los certificados necesarios que el ejercicio de la profesión requiera, anudado a expresa disposición legal o reglamentaria.
51. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales o de este reglamento.
52. Cumplir y acatar toda la normatividad laboral, así como las obligaciones contractuales, reglamentarias, legales, según la naturaleza del cargo desempeñado.
53. Ejercitar por sí mismo las labores o tareas asignadas, conexas, accesorias o complementarias a la principal del cargo que desempeña y realizarlas observando el mayor cuidado para que sus operaciones no se traduzcan en actos inseguros, que puedan ocasionar perjuicios a sí mismo o a sus compañeros de trabajo, tales como el mantenimiento simple y rutinario de los equipos a su cargo, limpieza y correcta presentación del mismo y del sitio de su trabajo e impedir el desperdicio de materiales y procurar el mejor rendimiento en el desempeño de sus labores, velar por el buen estado de las herramientas dándoles el uso adecuado y práctico para el cual están destinadas y evitar la pérdida o el deterioro de las mismas.
54. Informar inmediatamente sobre cualquier accidente, daño, etc, que sufran los equipos, muebles, enseres, productos, materias primas o vehículos de la empresa, por leves que estos sean, procurando el máximo de rendimiento y el mínimo de desperdicio de los mismos.

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

55. Hacer mal uso de los sistemas de control de acceso biométrico o de los mecanismos alternativos asignados (código PIN, credencial, tarjeta de proximidad, usuario y contraseña, u otros), incluyendo, de manera enunciativa pero no limitativa:

a) Prestar, ceder o facilitar a terceros el uso del mecanismo de acceso asignado para la marcación de horarios o ingreso a las instalaciones.

b) Registrar la entrada o salida de otro trabajador o trabajadora, o permitir que otro registre la propia.

c) Perder, extraviar, olvidar o no reportar oportunamente la pérdida o extravío del mecanismo alternativo asignado, cuando ello impida el control de asistencia o afecte la seguridad de la información.

d) Divulgar claves, contraseñas o códigos de acceso a personas no autorizadas.

e) Realizar digitaciones incorrectas reiteradas de manera deliberada o negligente que afecten el sistema de control de asistencia.

f) Intentar manipular, alterar o burlar los sistemas de control de acceso biométrico o los mecanismos alternativos.

NOTA: Estas conductas serán calificadas como falta leve o grave, según la gravedad, reiteración y el impacto en la operación y en la seguridad de la información, y serán sancionadas de conformidad con la escala de faltas y sanciones disciplinarias prevista en este Reglamento.

56. Asistir puntualmente al trabajo, a los cursos de capacitación o perfeccionamiento organizados por la empresa, o cualquier otra entidad, cuando se haya seleccionado como participante dentro o fuera de sus dependencias y concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

grupo, organizados y convocados por la empresa, según el horario asignado, observando en todo momento la disciplina y seriedad del caso.

- 57.** Manejar con suma delicadeza los dineros que por cualquier razón o por motivo del cargo, le hayan confiado y darle rigurosamente el destino que le hayan indicado las instrucciones de su superior inmediato.
- 58.** Consignar a más tardar al día siguiente los dineros y valores recaudados.
- 59.** Registrar las horas de ingreso y salida de la empresa, así como las que correspondan a los permisos concedidos durante las horas de trabajo y presentarse a laborar con el uniforme y dotación asignada por la empresa y cuidar de él.
- 60.** En caso de que la empresa por una equivocación entregue o consigne al empleado una suma mayor de dinero a la que legalmente se le esté adeudando, o que no le corresponda, éste se obliga a no disponer de ella y a proceder en forma inmediata a su reintegro a la empresa dando aviso de dicha circunstancia.
- 61.** Observar cuidadosamente las instrucciones de tránsito, y las instrucciones ordenadas por la empresa, cuando ésta le confíe el manejo de vehículos.
- 62.** Hacer uso únicamente de los programas de computador autorizados por la empresa y dar al internet un uso racional, exclusivo y necesario en sus actividades, siendo objetivo con sus funciones, buscando siempre el mejoramiento y beneficio de la empresa. Usar el correo electrónico de la empresa únicamente para el cumplimiento del objeto de su trabajo o de los objetivos de la empresa.
- 63.** Portar el carnet de identificación suministrado por la empresa, permanentemente y en sitio visible y presentarlo en todas las ocasiones que le sea solicitado o para entrar o salir de las dependencias de la empresa.
- 64.** Evitar el embargo de sus salarios y los hechos que puedan conducir a ellos o a cualquier persona o entidad a formular reparos ante la empresa por la conducta o el incumplimiento del trabajador.
- 65.** Evitar situaciones personales o conflictivas, dentro o fuera de la empresa, con sus compañeros de trabajo o con terceros o contratistas que puedan

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

poner en riesgo la integridad de la empresa y las relaciones con sus trabajadores o terceros.

66. Colaborar y participar activamente en los programas de prevención de accidentes y enfermedades profesionales, programadas por la empresa o con autorización de ésta y observar las medidas sanitarias y de salubridad que prescriben las autoridades de salud o que le ordene la empresa.
67. Asistir obligatoriamente a las actividades de entrenamiento y práctica de la brigada de emergencia.
68. Abstenerse de operar máquinas, equipos o herramientas que no le hayan sido asignadas para el desempeño de su labor y no permitir que el personal no autorizado maneje dichos equipos. Igualmente, deberá vigilar cuidadosamente el comportamiento de la maquinaria y equipo a su cargo y comunicar inmediata y oportunamente a su jefe Inmediato, cualquier riesgo peligro o avería para que se proceda a corregirlo.
69. Los trabajadores que operen máquinas o equipos con partes móviles no usarán ropa suelta, anillos, argollas, cinturones, pulseras o elementos similares.
70. Revisar las herramientas o equipos antes de comenzar cada trabajo y utilizar todos los elementos de protección determinados por salud ocupacional.
71. El trabajador evitará hablar con personas extrañas a la Empresa, de asuntos relacionados con la organización interna de la misma, manteniendo en reserva y confidencialidad cualquier dato obtenido, o que llegue a su conocimiento por razón de su oficio, y no retirar de la Empresa o de sus archivos, sin permiso previo del representante de esta, documento alguno ni darlos a conocer a ninguna persona.
72. Utilizar en el trabajo todos los elementos de protección adecuados, determinados por el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo tales como, guantes, delantales, mascarillas, gafas etc.
73. Observar las medidas sanitarias y de salubridad que prescriben las autoridades de salud en general y en particular las que ordene la Empresa y considere necesarias para el mejor funcionamiento y desarrollo de sus

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

funciones. La asistencia a las actividades de entrenamiento y prácticas de la Brigada de Emergencia es obligatoria para el personal que la integra, la Empresa facilita los lugares, el tiempo y los equipos necesarios para tal fin.

- 74.** Igualmente queda prohibido fumar al interior de la Empresa o cualquiera de sus instalaciones, así como consumir sustancias psicoactivas, alucinógenas y embriagantes.
- 75.** Proteger y custodiar los datos biométricos y los mecanismos alternativos de control de acceso (código PIN, credencial, tarjeta de proximidad, usuario y contraseña, u otros) que le sean asignados, absteniéndose de compartirlos, divulgarlos, prestarlos o permitir su uso por parte de terceros. El trabajador es responsable de reportar de manera inmediata la pérdida, extravío, robo o cualquier situación que pueda comprometer la seguridad de estos mecanismos.

ARTÍCULO 90. Responsabilidad personal de mandos medios. El personal de mandos medios representa a la empresa ante los trabajadores que dirigen, según el orden jerárquico establecido. Estas personas tienen como principal responsabilidad el acertado manejo de la empresa y del personal a su cargo aplicando y haciendo cumplir las políticas, instrucciones y procedimientos establecidos por la ley y por la empresa, en consecuencia, están obligados a cumplir, además de los puntos anteriores, con los siguientes:

- 1.** Guardar especial lealtad y fidelidad para con la empresa.
- 2.** Planear, organizar, dirigir, coordinar y vigilar el trabajo que ejecuta cada uno de sus subalternos con el fin de obtener la producción propuesta de bienes o servicios, dentro de la calidad y cantidad exigida por las normas de la empresa.
- 3.** Velar por la administración, seguimiento, ejecución y cumplimiento oportuno e integral de los contratos, cuentas, proyectos, clientes, pólizas, obligaciones legales, regulatorias, operativas, comerciales, financieras o administrativas que le sean asignadas o que se encuentren bajo su responsabilidad, adoptando las medidas necesarias para prevenir

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

vencimientos, incumplimientos, sanciones, pérdidas económicas, afectaciones reputacionales o cualquier riesgo que pueda comprometer los intereses de la empresa. En consecuencia, deberá realizar el control permanente de los plazos, requisitos, renovaciones, trámites, reportes, autorizaciones y demás actuaciones necesarias para garantizar el adecuado cumplimiento de las obligaciones a su cargo.

4. Aplicar las políticas, instrucciones, procedimientos, normas y reglamentos de la empresa y las disposiciones legales laborales vigentes, mirando en conjunto el bien del trabajador y los derechos y deberes de sus subordinados inherentes a su relación laboral.
5. Mantener la disciplina dentro de su grupo, por el buen uso de su autoridad de mando.
6. Estimular el trabajo en equipo y la colaboración del personal en todas las tareas que se le encomienden.
7. Prestar plena colaboración a la empresa.
8. Informar y consultar a sus inmediatos superiores jerárquicos sobre los problemas que se presenten en todo su campo de acción.
9. Realizar oportunamente los informes que deba realizar en virtud de sus obligaciones.
10. Impulsar el trabajo en equipo, estimulando la cooperación de todo el personal.
11. Dar ejemplo de su propia conducta.
12. Asistir cumplidamente a las conferencias, cursos, seminarios o capacitaciones que la empresa programe.
13. Velar por la seguridad, salud y bienestar del personal a su cargo, en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
14. Promover un entorno laboral libre de acoso, violencia y discriminación, conforme a las políticas de la empresa y la Ley 2466 de 2025.
15. Reportar de manera inmediata a la Gerencia y al área de Gestión Humana cualquier conducta de acoso, violencia o discriminación que llegue a su conocimiento.

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

PARÁGRAFO PRIMERO. La violación o el incumplimiento de cualquiera de las prohibiciones establecidas en el presente artículo, será calificada por la empresa atendiendo a los criterios de proporcionalidad, gravedad, reincidencia, impacto en la operación y antecedentes disciplinarios del trabajador o trabajadora, de conformidad con la escala de faltas y sanciones disciplinarias prevista en el Capítulo XIX del presente Reglamento. Las faltas calificadas como graves o gravísimas darán lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, previo agotamiento del debido proceso establecido en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo (modificado por la Ley 2466 de 2025).}

PARÁGRAFO SEGUNDO. La responsabilidad del trabajador o trabajadora que ejerza funciones de liderazgo, coordinación o supervisión no se extingue ni se atenúa por el hecho de delegar tareas, funciones u obligaciones en otros miembros del equipo. En tal sentido, la delegación no implica traslado de la responsabilidad disciplinaria, administrativa o funcional, la cual permanece en cabeza del líder, quien conserva el deber de dirección, seguimiento, control y verificación del cumplimiento de las funciones asignadas. En consecuencia, cualquier omisión, incumplimiento o irregularidad derivada de la gestión del equipo bajo su coordinación será atribuible al titular del rol de liderazgo, sin perjuicio de las responsabilidades individuales que correspondan a cada trabajador.

CAPÍTULO XVIII

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 91. 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:

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

- 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 cincuenta (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 la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en el caso del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. En virtud de lo establecido por la Ley 1429 de 2010 no podrán realizarse descuentos a los trabajadores así ellos lo autoricen cuando se afecte el salario mínimo o la parte señalada como inembargable por la Ley.

La empresa podrá efectuar descuentos sobre el salario del trabajador o trabajadora por concepto de pérdida, daño, faltante, deterioro, hurto o cualquier afectación de la indumentaria, herramientas, maquinaria, equipos de cómputo, teléfonos celulares u otros elementos, bienes o recursos puestos a su disposición para el desarrollo de sus funciones, siempre que medie autorización previa, expresa, clara y voluntaria del trabajador, junto con el respectivo acuerdo escrito que establezca la forma de pago o plan de cuotas. En todo caso, dichos descuentos deberán respetar los límites de embargabilidad establecidos en la legislación laboral vigente y las normas de protección al salario.

- 3. Según el numeral 5 del artículo 3 de la Ley 1527 de 2012 los descuentos de libranzas únicamente se harán con las entidades aprobadas y autorizadas por LA EMPRESA, y se harán siempre y cuando el trabajador no reciba menos del cincuenta por ciento (50%) del neto de su salario, después de los descuentos de ley.
- 4. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

5. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
6. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
7. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
8. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
9. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
10. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 79 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.
11. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
12. 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.
13. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C. S. T.).
14. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

15. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o político, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo
16. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental.

ARTÍCULO 92. Se prohíbe a los trabajadores además de las prohibiciones contenidas en el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, y en cumplimiento de las disposiciones de la Ley 2466 de 2025, la Ley 1257 de 2008, la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 3461 de 2025, queda prohibido a los trabajadores y trabajadoras de la empresa:

A. PROHIBICIONES RELACIONADAS CON EL PATRIMONIO Y LA INFORMACIÓN

1. Sustraer, ocultar, alterar, dañar o usar indebidamente herramientas, equipos, dispositivos, medios tecnológicos, productos, materias primas, activos o documentos propiedad de la empresa, de sus clientes o de sus compañeros de trabajo
2. Divulgar, reproducir, copiar, extraer o permitir el acceso no autorizado a información confidencial, secretos comerciales o industriales, datos personales, estrategias comerciales o documentos de carácter reservado de la empresa o de sus clientes.
3. Falsificar, adulterar, modificar o crear documentos falsos, incluyendo certificados, registros de asistencia, incapacidades médicas, facturas, reportes contables o cualquier otro documento relacionado con la relación laboral.
4. Utilizar equipos, herramientas, marcas, emblemas, patentes o software de la empresa para fines personales, comerciales o distintos a los previstos en el contrato de trabajo, sin autorización expresa.
5. Retirar archivos, documentos o información de la empresa sin autorización escrita del superior jerárquico, o suministrarlos a terceros sin el debido permiso.

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

6. Crear, compartir o utilizar claves, usuarios o contraseñas de acceso a los sistemas de información sin autorización previa, así como acceder a equipos o sistemas no asignados para sus funciones.
7. Instalar software no autorizado, utilizar dispositivos de almacenamiento no homologados, o acceder a sitios web o contenidos que contravengan las políticas de ciberseguridad y protección de datos de la empresa.

B. PROHIBICIONES RELACIONADAS CON LA SEGURIDAD, SALUD Y BIENESTAR

8. Presentarse al trabajo bajo los efectos de alcohol, sustancias psicoactivas, estupefacientes o drogas enervantes. Si el trabajador o trabajadora requiere consumir alguna de estas sustancias por prescripción médica, deberá notificarlo anticipadamente al empleador y aportar la formulación médica correspondiente. Esta falta será calificada como grave, especialmente en aquellos trabajadores que operen maquinaria, vehículos o realicen labores de alto riesgo.
9. Portar, conservar, introducir o usar armas de cualquier clase en las instalaciones de la empresa o durante la jornada laboral, salvo las que con autorización legal porten los celadores o personal de seguridad.
10. Fumar, consumir alimentos o bebidas, o utilizar dispositivos electrónicos personales en áreas donde esté prohibido, de conformidad con las políticas de seguridad y salud en el trabajo.
11. Realizar trabajos, operar vehículos, montacargas, equipos o maquinaria para los cuales no se haya recibido la debida autorización, capacitación o asignación.
12. Omitir el uso de los elementos de protección personal (EPP) o de las medidas de seguridad establecidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), o realizar maniobras que pongan en riesgo la seguridad propia, de compañeros, clientes o terceros.
13. No reportar de manera inmediata cualquier accidente de trabajo, incidente, condición de riesgo o enfermedad laboral, así como las

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

incapacidades médicas otorgadas por la EPS o ARL, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a su expedición.

14. Negarse a prestar ayuda a compañeros lesionados o enfermos, o demorar injustificadamente la prestación de la ayuda requerida, así como no elaborar el reporte correspondiente ante la entidad de seguridad social.
15. Tomar medicinas o instrumentos médicos del dispensario o botiquines sin causa justificada.

C. PROHIBICIONES RELACIONADAS CON LA DISCIPLINA Y LA CONDUCTA

16. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento, sin permiso previo de la empresa o sin reportar la ausencia a través de los canales oficiales.
17. Llegar con retardo a la hora de entrada en la mañana, tarde o en el turno asignado, o retirarse del puesto de trabajo durante las horas de servicio sin autorización.
18. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores injustificadamente, promover suspensiones intempestivas o incitar a la paralización de actividades, salvo en los casos de huelga legalmente declarada.
19. Dormir, realizar juegos de azar, lecturas no autorizadas o cualquier actividad que interfiera con el normal desarrollo de las labores durante la jornada laboral.
20. Promover discordias, riñas, agresiones físicas o verbales, o cualquier conducta que perturbe el ambiente laboral o la armonía entre compañeros y superiores.
21. Discutir sobre política, religión u otras materias ajenas al trabajo en horario laboral, o perseguir a compañeros por estas circunstancias.
22. Desconocer, incumplir o entorpecer las órdenes e instrucciones impartidas por los superiores jerárquicos en el ejercicio de sus funciones.
23. Cualquier tipo de relación sentimental que afecte la buena convivencia laboral o la operación de la empresa.

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

D. PROHIBICIONES RELACIONADAS CON LA CONVIVENCIA, LA ÉTICA Y LOS DERECHOS HUMANOS

- 23.** Acosar, discriminar o ejercer violencia contra cualquier persona, por razones de sexo, identidad de género, orientación sexual, raza, etnia, origen nacional, religión, ideología política, discapacidad, estado de salud, condición familiar, edad o cualquier otra condición protegida por la ley. Se prohíbe especialmente:
- El acoso laboral, sexual y la violencia de género, en todas sus manifestaciones, de conformidad con la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008, la Ley 2365 de 2024, la Ley 2466 de 2025 y la Resolución 3461 de 2025.
 - Cualquier conducta que vulnere la dignidad, la intimidad, el buen nombre o la integridad física, psicológica o sexual de las personas.
- 24.** Realizar, promover o participar en colectas, rifas, suscripciones o cualquier clase de propaganda política, religiosa o comercial en los lugares de trabajo sin autorización previa.
- 25.** Coartar la libertad de los trabajadores y trabajadoras para trabajar o no trabajar, para afiliarse o no a un sindicato, permanecer en él o retirarse.
- 26.** Acosar sexualmente a cualquier persona en las instalaciones de la empresa o en horario de trabajo, sin importar el grado jerárquico, las funciones o el sexo.
- 27.** Presentarse al lugar de trabajo con prendas de vestir inadecuadas para el entorno laboral o contrarias a las políticas de presentación personal e imagen corporativa establecidas por la empresa, incluyendo ropa excesivamente corta, transparente, escotada, rota, ajustada de manera inapropiada o cualquier otra vestimenta que afecte la imagen institucional, el ambiente laboral o la adecuada prestación del servicio.
- 28.** Escribir, publicar o difundir frases mal intencionadas, insultos o cualquier expresión que afecte la honra o el buen nombre de compañeros, jefes o de la empresa.

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

- 29. Recibir visitas de carácter personal en el trabajo, o permitir el ingreso de personas ajenas a la empresa por asuntos no relacionados con la labor.
- 30. Prestar servicios a otra empresa o mantener intereses comerciales o técnicos que generen conflicto de intereses con las actividades de la empresa, sin la debida autorización.

E. PROHIBICIONES RELACIONADAS CON EL USO DE INSTALACIONES Y BIENES

- 31. Entrar o salir de las instalaciones de la empresa por sitios diferentes a los asignados para tal fin.
- 32. Introducir paquetes, bolsas u objetos similares a las instalaciones sin permitir la revisión de su contenido, cuando sea requerida.
- 33. Salir de la empresa con paquetes, bolsas o vehículos sin mostrar su contenido o sin la autorización correspondiente.
- 34. Retirar vehículos de la empresa sin la debida autorización, o utilizarlos para fines distintos a los asignados.
- 35. Mover contenedores, equipos o elementos dentro o fuera de las instalaciones sin autorización expresa.
- 36. Hacer mal uso de los servicios sanitarios, duchas, lavamanos, lockers y demás sitios de descanso, o mantenerlos sucios y desordenados.
- 37. Permanecer en el lugar de trabajo en horas distintas a las laborales, sin permiso u orden del superior jerárquico.

F. PROHIBICIONES RELACIONADAS CON LA DESCONEXIÓN LABORAL Y EL USO DE TECNOLOGÍAS

- 38. Atender comunicaciones, requerimientos o tareas laborales por fuera de la jornada laboral pactada, salvo en casos de urgencia o fuerza mayor, garantizando el derecho a la desconexión laboral consagrado en la Ley 2466 de 2025.

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

39. Utilizar el correo electrónico, internet, redes sociales, chats o cualquier medio tecnológico para fines personales o ajenos al trabajo durante la jornada laboral, sin autorización previa.
40. Realizar llamadas telefónicas personales de larga duración sin autorización, o utilizar el internet para actividades personales que afecten el normal desempeño de sus funciones.
41. Utilizar o permitir el uso del carné de identificación de otro trabajador o trabajadora, o prestar el propio a terceros.

ARTÍCULO 93. El personal de mandos medios (jefes, supervisores, coordinadores y directores) representa a la empresa ante los trabajadores y trabajadoras que dirigen. Además de las prohibiciones anteriores, les está especialmente prohibido:

1. No colaborar o entorpecer el cumplimiento de órdenes o instrucciones impartidas por las autoridades competentes.
2. Autorizar o ejecutar operaciones que afecten los intereses del empleador, o negociar bienes, mercancías o servicios del empleador en provecho propio o de terceros.
3. Presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas las visitas, tareas u operaciones no efectuadas.
4. Realizar cualquier acto en compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales que pueda afectar de forma nociva la reputación del empleador.
5. Guardar silencio o no reportar a la Gerencia General, de forma inmediata, cualquier hecho grave que ponga en peligro la seguridad de las personas, los bienes o las finanzas de la empresa.
6. Utilizar a los empleados de la empresa, en horas de trabajo, para realizar actividades de carácter personal.
7. Incurrir en maltrato, irrespeto, discriminación o actos que atenten contra la dignidad de los trabajadores y trabajadoras.
8. Discriminar a cualquier trabajador, trabajadora o persona por razones de sexo, identidad de género, orientación sexual, raza, etnia, religión,

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

ideología política, discapacidad, condición de salud o cualquier otra condición protegida por la ley.

9. Actuar de forma desleal o deshonesta con la empresa o con los compañeros de trabajo.
10. Solicitar préstamos especiales o ayuda económica a los clientes del empleador, aprovechándose de su cargo u oficio, o aceptar donaciones sin autorización previa y escrita del empleador.

ARTÍCULO 94. FALTAS GRAVES PARA CONDUCTORES. Constituyen faltas graves para los conductores de la empresa:

1. No someter los vehículos a las revisiones técnicas programadas.
2. Cometer más de dos (2) infracciones de tránsito en un período de dos (2) meses.
3. No reportar los desperfectos o mal funcionamiento del vehículo asignado, en forma oportuna.
4. Conducir de manera riesgosa, a altas velocidades, realizando maniobras peligrosas o prohibidas por el Código Nacional de Tránsito y Transporte.
5. No someterlo a las reparaciones necesarias.
6. Permitir que aborden el vehículo personas ajenas a la empresa o no autorizadas por el empleador.
7. Utilizar el vehículo en actividades diferentes a aquellas para las cuales fue asignado.
8. Ingerir bebidas alcohólicas o sustancias que puedan alterar el estado psíquico o somático del trabajador al momento de conducir, o dentro de las doce (12) horas anteriores a tal actividad, sin importar la cantidad ingerida.

CAPÍTULO XIX

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

ARTÍCULO 95. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, art. 114).

Las sanciones que se impondrán al trabajador se clasifican en:

1. Llamado de Atención escrito con copia a la hoja de vida: Es el requerimiento escrito y motivado que de manera individual se realiza al trabajador en atención al incumplimiento de sus deberes y obligaciones laborales, el cual se registra en la hoja de vida.
2. Multa: Es el valor que se le cobrará al trabajador que incumple sus deberes contractuales en relación con las faltas a su jornada laboral.
3. Suspensión de labores: Separación temporal del cargo en cuyo desempeño se originó la falta disciplinaria y como consecuencia de esta.

PARÁGRAFO ÚNICO. Las multas que se impongan sólo pueden causarse por retardos o faltas al trabajo sin excusa suficiente, nunca pueden exceder de la quinta parte del salario del día y su importe se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores de la entidad.

ARTÍCULO 96. Se establecen las siguientes clases de faltas leves, y sus sanciones disciplinarias, así:

- a. El retardo hasta de cinco (5) minutos en la hora de entrada al trabajo o algún evento, reunión o capacitación, previa citación que realice LA EMPRESA, sin que exista justa causa comprobable o sin autorización por parte de su superior jerárquico, siempre que no cause un perjuicio de consideración, implica por primera vez, llamado de atención; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por la tercera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (03) días.

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

- b. La inasistencia injustificada al trabajo, ya sea durante parte de la jornada o turno asignado, o durante la totalidad de la jornada laboral, dará lugar a la aplicación de las siguientes medidas disciplinarias:

Primera inasistencia injustificada: descuento del tiempo no laborado y la imposición de un llamado de atención escrito mediante memorando.

Segunda inasistencia injustificada: descuento del tiempo no laborado y la imposición de un llamado de atención escrito mediante memorando.

Tercera inasistencia injustificada: se considerará una presunta falta grave y dará lugar a la apertura del correspondiente procedimiento disciplinario, garantizando el derecho de defensa y contradicción del trabajador mediante diligencia de descargos, sin perjuicio de las sanciones que resulten procedentes conforme al Reglamento Interno de Trabajo.

- c. La violación leve por parte del trabajador de los deberes, las obligaciones contractuales o reglamentarias y las instrucciones verbales o escritas impartidas al trabajador por parte de su jefe inmediato, implica por primera vez, suspensión del trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por treinta (30) días.
- d. El trabajador será responsable por el uso adecuado de los bienes, herramientas y equipos asignados. Los descuidos menores o el uso inadecuado sin daño material comprobado se considerarán falta leve; mientras que el daño o pérdida atribuible a negligencia debidamente demostrada constituirá falta grave, siempre que se acredite culpa del trabajador mediante el respectivo procedimiento disciplinario. En caso de daño, podrá aplicarse el descuento correspondiente únicamente cuando medie autorización expresa, libre y voluntaria del trabajador y previo acuerdo de pago o compensación.
- e. El trabajador que reciba anticipos por viáticos, gastos de viaje o recursos para gestión deberá legalizarlos dentro del término establecido por la empresa. Los retrasos o errores formales en la legalización que no generen afectación económica se considerarán falta leve; mientras que el

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

incumplimiento reiterado de los plazos, la ausencia de soportes o la generación de inconsistencias en la rendición de cuentas constituirán falta grave, sin perjuicio de la obligación de reintegro de los valores no soportados y la aplicación del debido proceso.

- f. El empleador podrá establecer metas, indicadores de gestión y productividad para cada cargo, los cuales deberán ser comunicados previamente, ser medibles, alcanzables y acordes con las funciones del trabajador. El incumplimiento puntual o aislado de dichos indicadores, sin impacto significativo y considerando las condiciones del puesto, se considerará falta leve; mientras que el incumplimiento reiterado e injustificado de las metas o la afectación del desempeño del área podrá constituir falta grave, previo análisis del contexto y aplicación del debido proceso disciplinario.
- g. El manejo de caja menor constituye una actividad de especial responsabilidad. El trabajador asignado deberá garantizar el uso exclusivo para los fines autorizados, así como la debida custodia de soportes y recursos. Las inconsistencias, omisiones de soportes o errores en su manejo que no generen afectación económica y correspondan a descuidos o fallas formales se considerarán falta leve; mientras que el incumplimiento de procedimientos, la reiteración en el desorden administrativo o la generación de inconsistencias que afecten la trazabilidad o control de los recursos constituirán falta grave, siempre bajo investigación disciplinaria con respeto del debido proceso.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO. En las faltas de incumplimiento de la jornada laboral, el jefe inmediato hará el reporte con base en el seguimiento al aplicativo control de asistencia, de tres (3) meses.

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

PARÁGRAFO TERCERO. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y habiendo mediado llamado de atención o sanción previa, podrá ser calificada como falta grave si persiste la conducta y dará lugar a la apertura del correspondiente procedimiento disciplinario, garantizando el derecho de defensa y contradicción del trabajador mediante diligencia de descargos, sin perjuicio de las sanciones que resulten procedentes conforme al Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 97. Una falta se considerará comprobada:

- a. Por confesión verbal o escrita del respectivo trabajador.
- b. Por declaración fidedigna de personas distintas del trabajador, ya sean extrañas o dependientes de la Empresa.
- c. Por cualquier medio de prueba legalmente admitido.

ARTÍCULO 98. AUSENCIA LABORAL CONTINÚA SIN JUSTA CAUSA El trabajador que no se presenta a su sitio de trabajo por 2 días o más, sin previo aviso y permiso, se presume que ha renunciado al mismo, caso en el cual la empresa se limitará a aceptar dicha renuncia, salvo que tal ausencia se haya debido a enfermedad, fuerza mayor u otra causa semejante debidamente comprobada y justificada plenamente.

PARÁGRAFO PRIMERO. La fuerza mayor o justa causa debe sustentarse a la empresa a más tardar dentro de los 3 días siguientes hábiles siguientes a la reincorporación a las labores, el aviso de la situación puede realizarse por comunicación telefónica, correo electrónico u otro medio idóneo, dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes al inicio de la ausencia, cuando sea posible, aunque sea por comunicación telefónica o por otro medio idóneo con el respectivo jefe inmediato.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El incumplimiento de lo previsto en el párrafo anterior, sin justa causa demostrada, se califica como falta grave y constituye justa causa

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

para la terminación del contrato de trabajo, previo agotamiento del debido proceso establecido en este Reglamento.

PARÁGRAFO TERCERO. En caso de configurarse la presunción de renuncia por ausencia de dos (2) días o más consecutivos sin justificación, la empresa procederá a verificar si el trabajador ha dejado algún aviso o justificación, y le notificará la apertura del proceso de verificación de abandono, informándole que dispone de un plazo de cinco (5) días hábiles para presentar las justificaciones de su ausencia y ejercer su derecho de defensa. Si no justifica su ausencia dentro del plazo establecido, la empresa podrá dar por terminado el contrato de trabajo por ausencia injustificada.

ARTÍCULO 99. CONSTITUYEN FALTAS GRAVES: Se consideran como faltas GRAVES del trabajador y constituye justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, adicionales a las consagradas en el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, las siguientes :

- a. El retardo hasta de cinco (5) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por tercera vez.
- b. La falta total del trabajador en la mañana o en la tarde sin excusa suficiente, por tercera vez.
- c. La falta total del trabajador a sus labores durante el día o en el turno correspondiente sin excusa suficiente, por tercera vez.
- d. Violación grave por parte del trabajador de los deberes, las obligaciones contractuales o reglamentarias y a las instrucciones impartidas al trabajador, cuando constituye un perjuicio de consideración a LA EMPRESA por primera vez.

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

- e. La omisión o violación de los procedimientos reglamentos y/o políticas establecidas por LA EMPRESA, cuando no constituye un perjuicio de consideración a LA EMPRESA, por tercera vez.
- f. La omisión o violación grave de los procedimientos reglamentos y/o políticas establecidas por LA EMPRESA, cuando constituye un perjuicio de consideración a LA EMPRESA, por primera vez.
- g. 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, y que le hayan comunicado por escrito, por primera vez.
- h. Cuando en el término de un (1) año, el trabajador acumule tres (3) procesos disciplinarios sancionados.
- i. Incumplir con las disposiciones del programa de mejora y cumplimiento, por primera vez.
- j. La falsificación, alteración, adulteración, creación, uso o presentación de documentos falsos o inexactos ante LA EMPRESA, o ante terceros en nombre de esta, así como el suministro de información falsa con el propósito de obtener beneficios, justificar actuaciones, acreditar requisitos o inducir a error a la Empresa, por primera vez.

PARÁGRAFO PRIMERO. En la comisión de faltas graves dará lugar a la apertura del correspondiente procedimiento disciplinario, garantizando el derecho de defensa y contradicción del trabajador mediante diligencia de descargos, sin perjuicio de las sanciones que resulten procedentes conforme al Reglamento Interno de Trabajo.

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

ARTÍCULO 100. Además de lo anterior, las causales que constituyen justa causa para que el empleador o el trabajador puedan poner término en forma unilateral al contrato de trabajo, según el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, son:

1. Por parte del empleador:

- a.** Haber sufrido engaño por parte del trabajador mediante la presentación de certificados falsos para obtener su admisión o tendientes a obtener provecho indebido.
- b.** Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
- c.** Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio en contra del patrono, los miembros de su familia, de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
- d.** Todo daño material causado intencionalmente en los edificios, obras, maquinarias, materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
- e.** Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o durante el desempeño de sus labores.
- f.** Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 el C.S. del T., o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

convenciones colectivas del trabajo, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

- g.** La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días a menos que posteriormente sea absuelto, (o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aún por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato de trabajo).
- h.** El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
- i.** El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable, a pesar del requerimiento del patrono.
- j.** La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
- k.** Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
- l.** La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
- m.** La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
- n.** El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

- o. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causal no podrá hacerse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de pagar las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

- p. De conformidad con el literal b) del artículo 91 del Decreto 1295 de 1994. Para el afiliado o trabajador. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro de los programas de salud ocupacional de la respectiva empresa, que se hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como para los servidores públicos, previa autorización del Ministerio del Trabajo, respetando el derecho de defensa.

En los casos de los literales i) a la o) de este artículo, para la terminación del contrato de trabajo el patrono deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días de su voluntad de poner fin al contrato de trabajo.

2. Por parte del trabajador.

- a. El haber sufrido engaño por parte del empleador respecto de las condiciones de Trabajo.

- b. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidos por el patrono contra el trabajador o contra los miembros de su familia dentro o fuera del servicio por los parientes, representantes del patrono con el consentimiento o la tolerancia de éste.

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

- c. Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzca al trabajador a incurrir en un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
- d. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato de trabajo y que pongan en peligro su seguridad o su salud y que el patrono no se allane a modificar.
- e. Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono al trabajador en la prestación del servicio.
- f. El incumplimiento sistemático, sin razones válidas, por parte del patrono, de sus obligaciones contractuales o legales.
- g. La exigencia del patrono, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se contrató, salvo las facultades previstas en el literal b) del artículo 1 de la Ley 50 de 1990 y con las limitaciones expresadas en la misma norma.
- h. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono de acuerdo con los artículos 57 y 59 del C.S.T., o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas del trabajo, laudos arbitrales, contratos individuales del trabajo o reglamentos.

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

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

ARTÍCULO 101. Deficiente rendimiento. Para dar por terminado el contrato por este concepto se deberá seguir lo consagrado en el artículo 2.2.1.1.3 del Decreto 1072 de 2015, así:

“ARTÍCULO 2.2.1.1.3. Procedimiento terminación unilateral por rendimiento deficiente. Para dar aplicación al numeral 9) del artículo 7o del Decreto número 2351 de 1965, el empleador deberá ceñirse al siguiente procedimiento:

1. Requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días.

2. Si hechos los anteriores requerimientos el empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes; y

3. Si el empleador no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.”

ARTÍCULO 102. REINCIDENCIA. Las faltas para efectos de reincidencia serán tenidas en cuenta por periodos de doce (12) meses.

CAPÍTULO XX

PROCEDIMIENTOS PARA LA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTÍCULO 103. En virtud de lo dispuesto en el artículo 7 de la ley 2466 de 2025, que modificó el artículo 115 del CST, se fija como garantía general el debido proceso,

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

mismo que estará inmerso en todas las actuaciones que busquen aplicar sanciones disciplinarias. Este estamento contiene como mínimo los siguientes principios rectores: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem, Reformatio In Peius.

PARÁGRAFO PRIMERO. El proceso disciplinario establecido al interior de LA EMPRESA respeta los principios del Debido Proceso tales como: Legalidad, Publicidad, Defensa, Presunción de Inocencia, Imparcialidad, Non bis in ídem, Cosa Juzgada, Doble Instancia y la Reformatio In Peius. De igual manera acoge lo preceptuado por la Corte Constitucional mediante sentencia C-593 de 2014 y la ley 2466 de 2025, en donde estableció los elementos mínimos del procedimiento del Proceso Disciplinario, así:

- 1. Comunicación Formal:** Notificación por escrito al trabajador/a sobre la apertura del proceso disciplinario.
- 2. Formulación de cargos imputados:** Indicación de hechos, entrega escrita de la relación detallada de los hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso.
- 3. Traslado Probatorio:** Entrega física o electrónica al trabajador/a de la totalidad de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones imputadas.
- 4. Fecha** para la Diligencia de Descargos.
- 5. Derecho a la Defensa y Descargos:** El trabajador/a dispondrá de un término no inferior a cinco (5) días hábiles para manifestarse frente a los hechos, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa. Si la defensa es verbal, se levantará un acta detallada en la que se transcribirán los descargos rendidos.
- 6. Decisión Motivada:** Pronunciamiento definitivo de la empresa, debidamente motivado, identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión.

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

7. Imposición de sanción: La sanción, de ser impuesta, deberá ser proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.

8. Derecho de Impugnación: Se garantiza al trabajador/a la posibilidad de impugnar la decisión en segunda instancia conforme al procedimiento establecido en la “POLÍTICA PARA REALIZACIÓN DE PROCESOS DISCIPLINARIOS”.

PARÁGRAFO PRIMERO. (Uso de TIC): Este procedimiento podrá realizarse utilizando tecnologías de la información y comunicaciones, cuando las circunstancias así lo ameriten y el trabajador cuente con las herramientas para llevarla a cabo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. (Trabajadores Sindicalizados): Si el trabajador/a se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa, quienes velarán por el cumplimiento del debido proceso y darán fe de ello al finalizar el procedimiento.

PARÁGRAFO TERCERO. (Medidas Inclusivas): El trabajador/a con discapacidad contará con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

PARÁGRAFO CUARTO. (Inmediatez): El procedimiento deberá realizarse dentro de un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de los términos específicos definidos en la Política vigente.

ARTÍCULO 104. FACULTAD. La facultad para adelantar el procedimiento de comprobación de faltas, la aplicación de sanciones y la notificación de la sanción a que hubiere lugar estará a cargo de la Dirección de Gestión Humana, quien hará la citación, toma de versión libre y la elaboración de los oficios con las decisiones correspondientes. El proceso disciplinario que se adelante, deberá seguir el siguiente procedimiento:

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

a) Ante el incumplimiento o la falta a los deberes, obligaciones legales y/o contractuales, prohibiciones, procedimientos, políticas entre otras, cometidas por el trabajador o trabajadores, el jefe inmediato hará el reporte a través del proceso establecido por la empresa.

b) LA EMPRESA, a través del área de Gestión Humana, dentro del término establecido o de manera inmediata según la gravedad de los hechos, remitirá la citación a diligencia de versión libre, al jefe inmediato para que éste notifique al trabajador.

c) En la fecha y hora señalada, el de Gestión Humana , realizará la diligencia de versión libre, en la cual se expondrán los presuntos incumplimientos cometidos por el trabajador o trabajadores, se cerciorará que las pruebas recaudadas se hayan trasladado o en su defecto, dará el traslado al trabajador o trabajadores, para que éste proceda a dar las explicaciones que considere pertinente y aporte las pruebas a su favor, de lo cual se levantará un acta en donde se consigna todo lo manifestado en la diligencia, la cual deberá ser firmada por las partes intervinientes. Adicionalmente, se darán 5 días hábiles posteriores a la toma de la respectiva versión libre para que el colaborador pueda controvertir o aportar pruebas, y allegar consideraciones finales sobre los hechos señalados.

d) El área de Gestión Humana deberá notificar a través de los canales establecidos, al trabajador o trabajadores implicados en los hechos, la decisión tomada por el Comité Disciplinario de la empresa, dicha decisión debe ser motivada indicando la infracción cometida, la normatividad infringida y la sanción a imponer de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.

e) Una vez notificado el trabajador acerca de la sanción impuesta conforme al Reglamento, por cualquiera de los medios establecidos, y si no estuviese de acuerdo, podrá interponer dentro de los dos (2) días siguientes a la notificación de la sanción, el Recurso de reposición y en subsidio el de Apelación, debidamente fundamentada, estableciendo las causas de

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

inconformidad, material probatorio así como las pruebas que pretenda hacer valer, a fin de que el área de Jurídica o su designado, en segunda instancia revise la decisión y resuelva en el término de un mes, con lo cual se cierra el proceso disciplinario.

PARÁGRAFO PRIMERO. Si el trabajador citado a descargos no concurriere a la citación, se dejará constancia por escrito de la inasistencia, con la firma de dos testigos, y tendrá 2 días siguientes para justificar su inasistencia.

PARÁGRAFO SEGUNDO. En caso de inasistencia sin justificación el de Gestión Humana, procederá a elevar acta de lo acontecido en presencia de dos (2) testigos y procederá a aplicar la sanción correspondiente.

PARÁGRAFO TERCERO. Teniendo en cuenta el principio de inmediatez que reviste la facultad sancionatoria del Empleador, se deberá dar estricto cumplimiento a los términos establecidos en el procedimiento establecido por la empresa, so pena de no dar trámite a los reportes allegados al área jurídico.

PARÁGRAFO CUARTO. Los medios a través de los cuales el trabajador podrá ser escuchado o expondrá sus argumentos y medios de defensa y contradicción, dentro del marco del debido proceso, serán los siguientes:

Diligencia de versión libre: La cual podrá realizarse de manera presencial, por comunicación de videoconferencia, o cualquier otro medio que permita dejar constancia del desarrollo de estas, siempre garantizando el debido proceso al trabajador.

ARTÍCULO 105. La terminación del contrato por justa causa (Art. 62 C.S.T.) es una facultad resolutoria del empleador y no constituye sanción disciplinaria. Para su aplicación se garantiza el debido proceso material así:

1. Comunicación: Se informará al trabajador o trabajadora, de modo claro, los hechos que motivan la decisión y la causal legal invocada.

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

2. Versión Libre: Se otorgará al trabajador o trabajadora, una oportunidad real de ser escuchado sobre los hechos. Para ello, contará con un término razonable de veinticuatro (24) a cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación, salvo en casos de flagrancia o riesgo inminente, donde la empresa podrá reducir este plazo. Se levantará acta de lo manifestado.

3. Inmediatez: La decisión de terminación se adoptará respetando el principio de inmediatez entre el conocimiento de los hechos y la desvinculación.

4. Motivación: La carta de terminación contendrá la motivación detallada de los hechos.

PARÁGRAFO. En aquellos eventos donde la versión libre genere duda razonable sobre la ocurrencia de los hechos, la empresa podrá optar por activar el procedimiento disciplinario de este Reglamento.

ARTÍCULO 106. Como sujeto procesal, el investigado tiene los siguientes derechos:

- Acceder a la investigación.
- Controvertir los hechos y solicitar o aportar pruebas que pretenda hacer valer en su favor.
- Estar acompañado de testigos con el único fin de evidenciar el respeto de sus derechos.

ARTÍCULO 107. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria, ni la terminación del contrato de trabajo por justa causa, que sea impuesta con violación al procedimiento, principios o garantías fundamentales señalados en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo (modificado por la Ley 2466 de 2025), en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

CAPÍTULO XXI

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

ARTÍCULO 108. LA EMPRESA al ser garantista de la dignidad humana de los trabajadores, no admite conductas relacionadas con el acoso laboral o el acoso sexual en el ámbito laboral y establece mecanismos de prevención de este.

Las definiciones de las modalidades de acoso laboral, conductas atenuantes y agravantes del acoso laboral, entre otros aspectos, se encuentran regulados por la Ley 1010 de 2006 y demás normas concordantes en el procedimiento para promocionar el buen trato y prevenir el acoso laboral.

PARÁGRAFO. Son bienes jurídicos protegidos por la ley, el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

ARTÍCULO 109. Se entiende por Acoso Laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador, por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo.

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

- a)** Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b)** Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c)** Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;

e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;

f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;

g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;

h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;

i) 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 de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;

j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;

k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;

l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;

m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

PARÁGRAFO. Excepcionalmente, un solo acto podrá constituir acoso laboral cuando por su gravedad tenga la capacidad suficiente de afectar la dignidad humana, la integridad física o psicológica, el buen nombre o los derechos fundamentales de la persona afectada.

ARTÍCULO 110. SUJETOS DE ACOSO LABORAL.

1. Pueden ser Sujetos Activos o Autores del Acoso Laboral:

- a.** La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo de Trabajo.
- b.** La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado.

2. Son Sujetos Pasivos o Víctimas del Acoso Laboral:

- a.** Los trabajadores o Empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado.
- b.** Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus Subalternos

3. Son Sujetos Participes del Acoso Laboral:

- a.** La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el Acoso laboral;

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

- b. La persona natural que omita cumplir los requisitos o amonestaciones que se profieran por los inspectores de trabajo en los términos de la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 111. Para efectos del análisis interno de las conductas relacionadas con presunto acoso laboral, podrán considerarse como circunstancias atenuantes, entre otras, las siguientes:

- a) Haber observado buena conducta anterior.
- b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
- c) Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- d) Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- e) Las condiciones psíquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- g) Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
- h) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

ARTÍCULO 112. Se considerarán circunstancias agravantes de las conductas de acoso laboral, entre otras, las siguientes:

- a) Reiteración de la conducta;
- b) Cuando exista concurrencia de causales;
- c) Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria,

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

d) Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe;

e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo;

f) La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad;

g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable;

h) Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

PARÁGRAFO. La configuración de circunstancias agravantes podrá ser considerada por la organización para la adopción de medidas preventivas, correctivas, disciplinarias o administrativas conforme a la normatividad vigente y al Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 113. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituirán acoso laboral las actuaciones legítimas, razonables y proporcionales derivadas del ejercicio regular de las facultades de dirección, organización, supervisión y control empresarial, siempre que se desarrollen bajo criterios objetivos, respetuosos y no discriminatorios.

En consecuencia, no constituyen acoso laboral:

a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;

b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;

d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;

e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;

f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública;

g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.

h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículo 59 y 60 del mismo Código.

i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

PARÁGRAFO. Las actuaciones descritas en el presente artículo deberán encontrarse soportadas en criterios técnicos, objetivos, razonables, proporcionales y no discriminatorios.

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

ARTÍCULO 114. Cuando a juicio del Ministerio Público o del Juez Laboral competente, la queja de Acoso Laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la formuló una sanción de Multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales, los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el trabajador o quejoso devengue, durante los seis (6) meses siguientes a su imposición. Igual sanción se impondrá a quien formule más de una denuncia o queja de acoso laboral con base en los mismos hechos.

Los dineros recaudados por tales multas se destinarán a la entidad pública a que pertenece la autoridad que la impuso.

ARTÍCULO 115. Mecanismos de Prevención y Corrección.

1. Comité de Convivencia Laboral: De conformidad con el artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, la Resolución 3461 de 2025 y la Ley 2466 de 2025, SUSEQUID S.A.S. contará con un Comité de Convivencia Laboral (CCL) de carácter bipartito, como instancia interna de carácter preventivo, orientador, confidencial, conciliatorio y de promoción de la sana convivencia laboral .

El Comité actuará bajo los principios de dignidad humana, confidencialidad, imparcialidad, buena fe, celeridad, debido proceso, no discriminación, enfoque preventivo, respeto mutuo y protección frente a represalias.

2. Integración: El Comité estará integrado por representantes del empleador y de las personas trabajadoras, con sus respectivos suplentes, conforme a lo establecido en la Resolución 3461 de 2025 :

- a) Un (01) representante principal del empleador y su respectivo suplente.
- b) Un (01) representante principal de las personas trabajadoras y su respectivo suplente.
- c) Cuando la empresa cuente con más de veinte (20) trabajadores, el Comité estará integrado por dos (02) representantes del empleador y dos

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

(02) representantes de las personas trabajadoras, con sus respectivos suplentes .

3. Período: Los integrantes del Comité ejercerán sus funciones por un período de dos (2) años, contados a partir de su elección o designación, pudiendo ser reelegidos o redesignados .

4. Funciones del Comité: El Comité de Convivencia Laboral ejercerá las funciones previstas en la Resolución 3461 de 2025, que se desarrollan en la "Política de Prevención del Acoso Laboral y Promoción de la Convivencia Laboral" y en el "Protocolo de Prevención y Atención del Acoso Laboral" de SUSEQUID S.A.S. :

a) Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.

b) Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.

c) Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

d) Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias; y formular un plan de mejora concertando entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de confidencialidad.

e) Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

f) En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y la trabajadora o el trabajador podrá presentar la queja ante el inspector de trabajo o demanda ante el juez competente .

g) Presentar a la alta dirección de la empresa las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, con copia al trabajador.

h) Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité a las dependencias de Gestión del Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo.

i) Elaborar informes trimestrales y un informe anual sobre la gestión del Comité, que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la empresa .

5. Plazos y términos: El Comité se regirá por los plazos establecidos en la Resolución 3461 de 2025 y en el "Protocolo de Prevención y Atención del Acoso Laboral" de SUSEQUID S.A.S. En todo caso, el término máximo para el trámite preventivo y conciliatorio no podrá superar los quince (15) días calendario, salvo las excepciones previstas en la ley .

6. Confidencialidad: Las actuaciones del Comité tendrán carácter estrictamente reservado y deberán garantizar la protección de la intimidad, honra, dignidad y derechos fundamentales de las personas involucradas .

7. Competencia: El Comité de Convivencia Laboral es una instancia preventiva y conciliatoria, por lo cual no tendrá funciones disciplinarias ni facultades para declarar la existencia de acoso laboral, imponer sanciones o reemplazar las competencias de las autoridades administrativas o judiciales competentes .

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

PARÁGRAFO PRIMERO. De conformidad con la Ley 2365 de 2024 y la normatividad vigente en materia de violencias basadas en género, el Comité de Convivencia Laboral no será competente para conocer, conciliar o mediar casos de presunto acoso sexual laboral o violencias basadas en género, los cuales deberán tramitarse mediante las rutas institucionales y legales especialmente establecidas para ello .

PARÁGRAFO SEGUNDO. El procedimiento ante el Comité y las demás disposiciones relacionadas con la prevención, atención y seguimiento del acoso laboral se desarrollarán conforme a la "Política de Prevención del Acoso Laboral y Promoción de la Convivencia Laboral" y al "Protocolo de Prevención y Atención del Acoso Laboral" de SUSEQUID S.A.S., documentos que hacen parte integral del presente Reglamento Interno de Trabajo.

PARÁGRAFO TERCERO. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra en el momento de la extinción la causal o motivo de esa determinación; posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos

ARTÍCULO 115. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

SUSEQUID S.A.S., en cumplimiento de la Ley 2365 de 2024, la Ley 1257 de 2008, la Circular 076 de 2025 del Ministerio del Trabajo y demás normas concordantes, adopta el presente capítulo con el objeto de establecer los principios, lineamientos y mecanismos institucionales para la prevención, atención, investigación y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral, garantizando ambientes de trabajo seguros, respetuosos, inclusivos y libres de violencia y discriminación .

La presente política será aplicable a todas las personas que mantengan cualquier tipo de relación laboral, contractual, comercial, formativa o de interacción con SUSEQUID S.A.S., independientemente de la naturaleza de su vinculación, jerarquía, cargo o modalidad de prestación de servicios .

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

PARÁGRAFO. Para efectos de este capítulo, se entenderá que hacen parte del contexto laboral todas las interacciones que se desarrollen con ocasión, causa o relación directa o indirecta con las actividades laborales, contractuales, comerciales o institucionales de la compañía, incluyendo:

- a) El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo.
- b) Los lugares donde se cancela la remuneración, donde se toma descanso, donde se come, o en los que se utilizan instalaciones sanitarias, de aseo y vestuarios dentro del contexto laboral.
- c) Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías.
- e) Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- f) En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral .

ARTÍCULO 116. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DEL ACOSO SEXUAL LABORAL.

1. Definición: El acoso sexual laboral es todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral .

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

2. Modalidades del acoso sexual: El acoso sexual laboral puede manifestarse, entre otras, a través de las siguientes modalidades:

a) Acoso sexual verbal: Comentarios, insinuaciones, preguntas, bromas, expresiones o insinuaciones de carácter sexual no deseadas, así como expresiones verbales ofensivas, denigrantes o sugestivas relacionadas con el cuerpo, la apariencia o la vida sexual de una persona.

b) Acoso sexual físico: Toda conducta que implique contacto corporal no consentido o innecesario con connotación sexual, incluyendo roces, tocamientos, acercamientos invasivos, arrinconamientos o cualquier tipo de contacto físico de naturaleza sexual.

c) Acoso sexual no verbal o gestual: El uso de gestos, miradas, silbidos, señas, exhibición de material con contenido sexual o cualquier conducta no verbal con connotación sexual que resulte intimidante, incómoda u ofensiva para la persona receptora.

d) Acoso sexual digital o virtual: Cualquier conducta de naturaleza sexual realizada a través de medios digitales, tecnológicos o electrónicos, tales como mensajes, correos, redes sociales o aplicaciones de mensajería, incluyendo el envío de imágenes, videos, audios o contenido sexual no solicitado .

ARTÍCULO 117. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO SEXUAL LABORAL.

No constituirán acoso sexual laboral las actuaciones legítimas, razonables y proporcionales derivadas del ejercicio regular de las facultades de dirección, organización, supervisión y control empresarial, siempre que se desarrollen bajo criterios objetivos, respetuosos y no discriminatorios.

En consecuencia, no constituyen acoso sexual laboral:

a) Las exigencias y órdenes necesarias para mantener la disciplina en el marco de las relaciones laborales.

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.

c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.

d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral.

e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación.

f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO. Las actuaciones descritas en el presente artículo deberán encontrarse soportadas en criterios técnicos, objetivos, razonables, proporcionales y no discriminatorios .

ARTÍCULO 118. SUJETOS DEL ACOSO SEXUAL LABORAL.

1. Sujetos Activos o Autores: Pueden ser sujetos activos del acoso sexual laboral:

a) La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en la empresa.

b) La persona natural que se desempeñe como trabajador, trabajadora o empleado.

c) Cualquier persona vinculada al contexto laboral, incluyendo contratistas, proveedores, clientes o terceros que interactúen con la organización.

2. Sujetos Pasivos o Víctimas: Son sujetos pasivos del acoso sexual laboral:

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

- a) Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral en el sector privado.
- b) Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.
- c) Cualquier persona vinculada al contexto laboral, independientemente de su modalidad de vinculación .

ARTÍCULO 119. PRINCIPIOS ORIENTADORES.

Las actuaciones, decisiones y medidas derivadas de la prevención, atención, investigación y sanción del acoso sexual laboral se regirán por los siguientes principios:

- a) Dignidad humana: Toda persona deberá ser tratada con respeto, consideración y reconocimiento pleno de sus derechos fundamentales.
- b) Igualdad y no discriminación: Todas las personas recibirán un trato igualitario, libre de discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, raza, origen, condición social, discapacidad, religión o cualquier otra condición personal o social.
- c) Confidencialidad: Toda información relacionada con reportes, quejas o investigaciones sobre presunto acoso sexual deberá manejarse con estricta reserva.
- d) Debido proceso: Toda actuación garantizará el derecho de defensa, contradicción, presunción de inocencia, imparcialidad y decisiones debidamente motivadas.
- e) No revictimización: La compañía evitará cualquier actuación que genere afectaciones adicionales a la persona afectada, tales como exposiciones innecesarias, cuestionamientos indebidos o repetición innecesaria del relato.

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

f) Cero tolerancia frente al acoso sexual: SUSEQUID S.A.S. rechaza de manera expresa cualquier conducta constitutiva de acoso sexual, violencia sexual o violencia basada en género.

g) Protección integral: La empresa promoverá medidas orientadas a la protección física, emocional, psicológica y laboral de las personas afectadas .

ARTÍCULO 120. PROHIBICIÓN DE RETALIACIONES Y FUERO.

1. Prohibición de retaliaciones: SUSEQUID S.A.S. prohíbe de manera expresa cualquier acto de represalia, intimidación, persecución, discriminación, presión, amenaza, desmejora laboral o afectación personal o profesional contra las personas que formulen denuncias, presenten quejas, rindan testimonios, aporten información o colaboren de cualquier manera en procesos relacionados con presunto acoso sexual .

2. Fuero: En cumplimiento de la normatividad vigente y como medida de protección frente a posibles actos de retaliación, SUSEQUID S.A.S. reconoce la garantía de estabilidad laboral reforzada en favor de las personas que presenten peticiones, quejas, denuncias o reportes relacionados con presunto acoso sexual o violencias basadas en género en el ámbito laboral.

En consecuencia, durante los seis (6) meses siguientes a la presentación de la queja, denuncia o petición, no podrá producirse la terminación unilateral del vínculo laboral, contractual o cualquier medida desfavorable asociada a la permanencia de la persona denunciante, salvo que exista una causa objetiva, legítima y suficientemente demostrada, ajena a la denuncia presentada .

ARTÍCULO 121. COMITÉ DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN E INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO.

1. Creación: Créese el Comité de Prevención, Atención e Investigación de Acoso Sexual y Violencias Basadas en Género de SUSEQUID S.A.S., como una instancia

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

interna de carácter asesor, preventivo y de acompañamiento institucional, encargada de apoyar la implementación de la política, promover ambientes laborales seguros y realizar el análisis y seguimiento de los casos reportados relacionados con presunto acoso sexual .

2. Integración: El Comité estará integrado por:

- a) Un (01) representante de la Gerencia General o quien haga sus veces, quien lo presidirá.
- b) Un (01) representante del área de Talento Humano o Gestión Humana.
- c) Un (01) representante del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

3. Funciones del Comité: Son funciones del Comité:

- a) Promover acciones institucionales de prevención del acoso sexual, discriminación y violencias basadas en género.
- b) Recibir, conocer, analizar, gestionar y realizar seguimiento a los reportes, quejas o denuncias relacionadas con presuntas conductas de acoso sexual.
- c) Adelantar las actuaciones internas necesarias para la verificación de los hechos reportados, garantizando el debido proceso, la confidencialidad, la imparcialidad y la no revictimización.
- d) Recomendar medidas preventivas, correctivas y de protección inmediatas orientadas a salvaguardar la integridad física, emocional y laboral de las personas involucradas.
- e) Emitir recomendaciones a la Gerencia sobre posibles medidas disciplinarias, contractuales, preventivas o correctivas a adoptar conforme a los hallazgos obtenidos.

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

4. Naturaleza del acoso sexual y competencia institucional: Las conductas constitutivas de presunto acoso sexual laboral no serán consideradas asuntos conciliables ni susceptibles de mediación obligatoria entre las partes .

PARÁGRAFO PRIMERO. El Comité de Convivencia Laboral NO tendrá competencia para adelantar conciliaciones, acuerdos obligatorios ni escenarios de confrontación directa entre la presunta víctima y la persona denunciada en casos relacionados con presunto acoso sexual laboral .

PARÁGRAFO SEGUNDO. El Comité de Prevención, Atención e Investigación de Acoso Sexual y Violencias Basadas en Género no sustituye las competencias de las autoridades judiciales, disciplinarias o administrativas, ni limita el derecho de las personas afectadas de acudir directamente ante las entidades competentes .

ARTÍCULO 122. CANAL DE RECEPCIÓN DE QUEJAS Y PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN.

1. Canal único de recepción: La empresa establece como canal único y principal para la recepción y registro de quejas relacionadas con acoso sexual laboral el formulario institucional dispuesto por la compañía a través de la plataforma Google Forms.

2. Procedimiento de atención: El procedimiento interno para la atención de casos de acoso sexual laboral se desarrollará conforme al "Protocolo de Prevención, Atención, Investigación y Actuación frente al Acoso Sexual en el Ámbito Laboral" de SUSEQUID S.A.S., documento que hace parte integral del presente Reglamento Interno de Trabajo.

3. Términos de investigación: La investigación interna deberá adelantarse en un plazo razonable que no exceda de quince (15) días hábiles, contados a partir de su activación, término que podrá prorrogarse de manera excepcional cuando la complejidad del caso lo justifique .

4. Medidas urgentes de protección: Cuando de la evaluación inicial se evidencie riesgo para la integridad de la persona afectada, la empresa deberá adoptar de

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

manera inmediata medidas de protección, tales como separación preventiva entre las partes, ajuste temporal de funciones, turnos o lugar de trabajo, restricción de contacto directo o indirecto entre las partes, o activación de acompañamiento psicosocial .

PARÁGRAFO. Las medidas de protección no constituyen sanción disciplinaria, sino acciones preventivas orientadas a evitar la continuidad del riesgo .

CAPÍTULO XXII CONFIDENCIALIDAD

ARTÍCULO 123. El trabajador deberá guardar absoluta reserva de la información que le sea suministrada durante el desarrollo de sus funciones laborales o con ocasión de éstas, como, políticas, procedimientos u operaciones que le sean suministrados, que le sean dados a conocer o a los que tenga acceso.

ARTÍCULO 124. Para efectos del presente título, se considera Información confidencial, cualquier información que reciba el trabajador en desarrollo de su cargo y funciones, tanto de propiedad de la empresa como información que la haya recibido de terceros, incluyendo, sin limitación, cualquier información de carácter legal, contable, tributario, técnico, tecnológico, financiero o comercial de la empresa, de los socios o accionistas y/o contratantes de ésta.

ARTÍCULO 125. En atención a que con Ley 1581 de 2012 *“Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales”*, en concordancia con lo dispuesto por el Decreto Reglamentario 1377 de 2013; la empresa es responsable del tratamiento de la información (Recolección, almacenamiento, uso, circulación y supresión de datos personales y datos sensibles, los cuales serán incluidos en las distintas bases de datos de manejo en función de sus obligaciones), el trabajador deberá garantizar la política de integridad y protección de datos establecida por la empresa e igualmente, no pondrá en peligro la integridad, disponibilidad y confidencialidad de la

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

información que maneja la empresa y/o las empresas con las que ésta mantiene relaciones comerciales.

CAPÍTULO XXIII

RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 126. Los reclamos, peticiones, quejas o solicitudes de los trabajadores deberán presentarse en primera instancia ante su jefe inmediato. Una vez recibidos, este los tramitará directamente o los remitirá al área competente para su atención y respuesta, según la naturaleza del asunto, incluyendo, entre otras, las áreas Administrativa, de Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo o cualquier otra que corresponda.

La remisión efectuada por el jefe inmediato deberá garantizar la trazabilidad de la solicitud presentada por el trabajador. Cuando el asunto no sea de competencia del jefe inmediato, este deberá trasladarlo oportunamente a la dependencia competente para su conocimiento y resolución.

CAPÍTULO XXIV

TELETRABAJO, TRABAJO EN CASA Y TRABAJO REMOTO

ARTÍCULO 127. El presente capítulo regula las condiciones del teletrabajo bajo los lineamientos de la Ley 1221 de 2008, el Decreto 1072 de 2015, la Ley 2466 de 2025 y normas concordantes. Este reglamento hace parte de los acuerdos individuales de teletrabajo, celebrados o que se celebren con todos los teletrabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que, sin embargo, solo pueden ser favorables al teletrabajador.

ARTÍCULO 128. Es una modalidad laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo.

ARTÍCULO 129. Definición de teletrabajador - Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios, modalidades:

a) Teletrabajo autónomo: es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.

b) Teletrabajo móvil: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.

c) Teletrabajo híbrido: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.

d) Teletrabajo transnacional: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

e) Teletrabajo temporal o emergente: Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.

ARTÍCULO 130. Discrecionalidad de la empresa para determinar las condiciones del teletrabajo. El teletrabajo, como modalidad de ejecución de las labores por cuenta de la empresa, es de carácter voluntario y no constituye ni obligación de ésta ni derecho adquirido del trabajador o trabajadora. La empresa es autónoma, en el marco de las disposiciones que rigen la materia, para determinar las condiciones en que establecerá el teletrabajo en alguna o varias de sus dependencias o respecto de alguno o varios de sus trabajadores y trabajadoras, sin que ello implique una desmejora de sus condiciones laborales.

ARTÍCULO 131. Auditorías: La empresa podrá efectuar visitas al lugar de ejecución del teletrabajo para verificar las condiciones en que se desarrolla el mismo, realizar auditorías o adecuaciones técnicas.

Cuando sea designado como lugar para la prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo el de la residencia permanente o temporal del trabajador, o incluso cualquier otro lugar fijo, este deberá informar a la empresa con antelación no inferior a quince días hábiles el cambio de residencia o de lugar fijo designado para la prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo, así el cambio sea ocasional.

PARÁGRAFO: La empresa podrá efectuar visitas virtuales o presenciales, auditorías, inspecciones, verificaciones técnicas y demás actividades de seguimiento al lugar de prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo, con el propósito de verificar el cumplimiento de las condiciones pactadas para su ejecución, siempre en observancia de la normativa vigente y de las disposiciones legales y reglamentarias que resulten aplicables.

ARTÍCULO 132. Instalación de software: La empresa podrá instalar a su cargo o exigir al trabajador la instalación de software gratuito en los equipos con los que

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

desarrollará sus funciones en la modalidad de teletrabajador, de forma que pueda establecerse comunicación en tiempo real o realizarse reuniones virtuales con otros trabajadores de la empresa o con terceros.

La no asistencia del teletrabajador a las reuniones virtuales o a las sesiones de comunicación en tiempo real previamente informadas a él por cualquier medio, constituye un incumplimiento grave de las obligaciones que como trabajador le incumben.

ARTÍCULO 133. Modificación del contrato y carácter no salarial de costos y gastos. Para tener la calidad de teletrabajador, el trabajador deberá suscribir con la empresa la modificación contractual correspondiente en la cual deberá constar, cuando menos:

- a. Duración de la etapa del teletrabajo.
- b. Días de la semana en los que se prestará el servicio por fuera de la sede de La Empresa.
- c. Políticas de compensación por los costos que sean necesarios para desempeñar el trabajo y que correspondan a la empresa.
- d. Horario de trabajo y mecanismos de supervisión y control.
- e. Las demás que indiquen las partes.

PARÁGRAFO PRIMERO. En cumplimiento del Artículo 53 de la Ley 2466 de 2025 (que adicionó el Artículo 6A a la Ley 1221 de 2008), la empresa otorgará un auxilio de conectividad a los teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV), en reemplazo del auxilio de transporte. En ningún caso el trabajador o trabajadora podrá recibir simultáneamente ambos auxilios; el beneficio será excluyente, dependiendo de la modalidad de trabajo (presencial o teletrabajo) aplicada en el periodo correspondiente.

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

El valor del auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente y se ajustará anualmente conforme a los criterios legales de incremento establecidos en la Ley 278 de 1996.

PARÁGRAFO SEGUNDO.

Carácter no salarial y base prestacional: Este auxilio no constituye salario para ningún efecto legal, de conformidad con el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo. No obstante, para los trabajadores y trabajadoras que devenguen hasta dos (2) SMLMV, el auxilio de conectividad será base de liquidación para el cálculo de las prestaciones sociales (prima de servicios, cesantías e intereses sobre cesantías).

Carácter no salarial de otros costos: Los emolumentos, costos, gastos, compensaciones o bonificaciones que pague la empresa con ocasión directa o indirecta del teletrabajo, distintos del auxilio de conectividad aquí regulado, serán no constitutivos de salario, de conformidad con el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, siempre que las partes así lo acuerden expresamente.

Deber de información del trabajador: El trabajador o trabajadora es responsable de reportar cualquier cambio en su modalidad de trabajo o en su remuneración que altere el derecho a la percepción de este auxilio. La empresa realizará los ajustes necesarios en el momento en que el trabajador o trabajadora supere el tope salarial establecido o cambie de modalidad de trabajo.

PARÁGRAFO TERCERO. En caso de que el trabajador o trabajadora deba asistir presencialmente a la empresa en días específicos, el auxilio de conectividad se reconocerá de forma proporcional o se ajustará según la normativa vigente que regule el auxilio de transporte para esos días, garantizando que no haya doble pago ni pérdida del beneficio.

Los emolumentos, costos, gastos, compensaciones o bonificaciones que pague la empresa con ocasión directa o indirecta del teletrabajo, serán no constitutivas de salario.

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

ARTÍCULO 134. Utilización de las herramientas y equipos: Salvo expresa y escrita manifestación en contrario por parte de la empresa, los equipos, herramientas y demás instrumentos de trabajo que sean entregados al trabajador para la prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo, deberán ser utilizados únicamente para la prestación del servicio, deberán ser devueltos inmediatamente así lo requiera la empresa en las mismas condiciones en que fueron entregados, salvo el desgaste natural de los mismos por su uso en condiciones normales y se sujetará, en lo no previsto en este reglamento, a las instrucciones o indicaciones que sobre el particular indique la empresa.

El trabajador responderá hasta por culpa leve en el cuidado y guarda de los equipos, herramientas y demás instrumentos de trabajo que sean entregados al trabajador para la prestación del servicio en la modalidad del teletrabajo. El incumplimiento de las obligaciones del trabajador respecto de los mismos, su uso para fines diferentes a los de la prestación del servicio, pérdida, destrucción, daño o deterioro imputable al trabajador en las condiciones anotadas, se considera un incumplimiento grave de las obligaciones que al trabajador le incumben.

Si el lugar de trabajo es suministrado directamente por el mismo teletrabajador con la aquiescencia de la empresa, el primero deberá garantizar la no suspensión, retiro, cancelación, corte o interrupción de las líneas telefónicas, de los medios de comunicación, internet y/o del servicio de energía eléctrica en el lugar.

ARTÍCULO 135. Información confidencial: El teletrabajador entiende que aquella información que conozca en ejercicio de sus funciones y que guarde relación con la empresa, sus clientes, proveedores o usuarios debe ser tratada como información confidencial.

ARTÍCULO 136. Jornada de trabajo del teletrabajador: La jornada del teletrabajador se sujetará a lo establecido en su contrato de trabajo, los

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

reglamentos de la empresa, instrucciones de la empresa o manuales de funciones según sea el caso y en todo caso la máxima legal.

ARTÍCULO 137. Cumplimiento de las recomendaciones e instrucciones de salud: Las recomendaciones o indicaciones de la empresa, de la administradora de riesgos laborales o de quien estas deleguen sobre higiene, salud y seguridad para los teletrabajadores serán de obligatorio cumplimiento por estos, así como las instrucciones verbales o escritas al respecto.

ARTÍCULO 138. Obligaciones frente a los accidentes de trabajo (teletrabajo): Cuando en la prestación de los servicios en la modalidad de teletrabajo ocurra un accidente, el Teletrabajador deberá dirigirse inmediatamente al servicio de urgencias médicas o solicitar su traslado a los servicios de emergencias. Tan pronto le sea posible, el accidente deberá ser inmediatamente reportado por el teletrabajador a la empresa, con precisa descripción de los hechos ocurridos, fecha y hora, las causas probables, las consecuencias en la humanidad del trabajador y demás informaciones que este le solicite.

De igual manera, la ocurrencia de un incidente, la advertencia de una situación potencialmente peligrosa, la presencia de síntomas, deberán ser inmediatamente reportadas por el empleado a la empresa.

El incumplimiento de lo acá establecido, así como las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, constituirá una falta disciplinaria que será calificada atendiendo a los criterios de proporcionalidad, gravedad y reincidencia

ARTÍCULO 139. Trabajo en casa. Se acogen las disposiciones legales establecidas en la Ley 2088 de 2021 que reguló el trabajo en casa, bajo los siguientes supuestos:

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

ARTÍCULO 140. Objeto y definición. Se habilita el trabajo en casa como una forma ocasional, excepcional y especial de prestar el servicio y bajo el supuesto de que las labores sean compatibles con esta modalidad.

Se define el trabajo en casa como la habilitación para desempeñar transitoriamente funciones por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, privilegiando el uso de las tecnologías en información y extendiéndose a cualquier labor que no requiera presencia física.

La habilitación del trabajo en casa se regirá por los principios generales de las relaciones laborales (Ley, Contrato y Reglamento Interno de Trabajo) y atendiendo principios de: a) Coordinación entre las partes para alcanzar objetivos; b) Desconexión laboral como la garantía del trabajador a disfrutar los tiempos fuera de la jornada laboral.

ARTÍCULO 141. Elementos. Como elementos de la relación laboral en el trabajo en casa, se mantiene la subordinación y potestad de supervisión del empleador; las obligaciones y derechos de la prestación personal del servicio.

El empleador determinará en cada caso concreto los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación del desempeño, cumplimiento de metas, así como el mecanismo para el reporte y/o resultados de éstas, por el tiempo que dure el trabajo en casa.

ARTÍCULO 142. Jornada. En relación a la jornada de trabajo, se mantienen vigentes las normas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo y el reglamento de la empresa.

ARTÍCULO 143. Habilitación del trabajo en casa. La habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual por una única vez; sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales,

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.

En todo caso, el empleador o nominador conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación.

Para la implementación del trabajo en casa se acordará previamente lo relacionado con el suministro de equipos y herramientas y demás contingencias derivadas de esta modalidad. En caso de no pactarse acuerdo escrito se entenderá en virtud del presente reglamento que el trabajador dispondrá de sus propios equipos.

Para implementar el trabajo en casa es necesario contar con un procedimiento tendiente a garantizar capacitación en el uso de las TIC o cualquier otro tipo de elemento utilizado que pueda generar alguna limitación al mismo. El empleador deberá notificar por escrito a sus trabajadores acerca de la habilitación de trabajo en casa, y en dicha comunicación, se indicará el periodo de tiempo que el trabajador estará laborando bajo esta habilitación.

ARTÍCULO 144. Auxilio de conectividad y garantías. Se mantiene el auxilio de conectividad como alternativa al auxilio de transporte para aquellos colaboradores que devenguen hasta 2 SMLMV. Entendiendo que estos no son acumulables.

Se mantienen iguales garantías en materia de seguridad social, estableciendo que la ARL deberá promover programas que permitan garantizar condiciones de salud física y mental, así como la seguridad en el trabajo, para lo cual la empresa deberá comunicar y actualizar ante la ARL los datos del trabajador y en aquellos casos en que sea necesaria la prestación del servicio o el desarrollo de

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

actividades en un lugar diferente al inicialmente pactado en la relación laboral, deberá informar la dirección en la que se efectuará el desarrollo de las actividades.

ARTÍCULO 145. El trabajo remoto es una forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, donde el empleador y trabajador no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual, de conformidad con la Ley 2121 de 2021 .

PARÁGRAFO: El trabajo remoto es una forma de ejecución del contrato de trabajo distinta del teletrabajo y del trabajo en casa, y se caracteriza por ser:

- a) Voluntaria: Debe ser pactada de manera voluntaria por las partes.
- b) Totalmente remota: Toda la relación laboral se desarrolla a distancia.
- c) Con derechos laborales plenos: Los trabajadores remotos tienen los mismos derechos laborales que los trabajadores presenciales

ARTÍCULO 146. El trabajo en casa es una modalidad de prestación del servicio transitoria, excepcional y ocasional, que no constituye una variación de las condiciones esenciales del contrato laboral. Esta habilitación no modifica la naturaleza del vínculo, la sede de trabajo pactada, ni genera derechos adquiridos a la permanencia indefinida bajo esta modalidad.

ARTÍCULO 147. HABILITACIÓN POR CIRCUNSTANCIAS ESPECIALES. La empresa podrá habilitar el trabajo en casa ante situaciones de fuerza mayor, caso fortuito, o circunstancias excepcionales que impidan la prestación presencial del servicio. La facultad de habilitar, prorrogar o dar por terminada esta modalidad recae exclusivamente en la Gerencia, atendiendo a las necesidades de la operación y el principio de inmediatez.

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

CAPÍTULO XXV DESCONEXIÓN LABORAL

ARTÍCULO 148. La empresa se acoge a lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022 que regula la denominada desconexión laboral y en tal sentido define las políticas en esta materia de la siguiente manera.

ARTÍCULO 149. Entiéndase por desconexión laboral el derecho que tienen todos los trabajadores, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no (llamadas, mensajes de texto, mensajes mediante WhatsApp o cualquier red social), para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.

ARTÍCULO 150. El empleador se abstendrá de formular órdenes u otro requerimiento al trabajador por fuera de la jornada laboral. Así mismo, el empleador deberá garantizar que el trabajador pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.

Por su parte, el trabajador deberá poner en conocimiento de la empresa los hechos, cuando sienta que se encuentra vulnerando su derecho a la desconexión laboral, indicando, para tal efecto, los hechos que constituyen la vulneración a la política establecida y allegando prueba sumaria de los hechos expuestos.

ARTÍCULO 151. Derecho a la desconexión laboral y lineamientos frente al uso de las TIC.

ARTÍCULO 152. La empresa garantizará a todos sus trabajadores el derecho a la desconexión laboral, cuyo fin es garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

ARTÍCULO 153. La empresa en su calidad de empleadora y quienes la representan frente a sus trabajadores, se abstendrá de emitir órdenes por fuera de la jornada laboral o en tiempos de vacaciones y descanso. En ese sentido sus trabajadores gozarán del derecho a la desconexión laboral por fuera de la jornada laboral.

ARTÍCULO 154. Las siguientes son prácticas que deberán evitarse por parte del empleador y quienes lo representan frente a sus trabajadores:

- Enviar correos electrónicos, mensajes de texto, mensajes de WhatsApp o cualquier otro tipo de mensajes de datos por fuera de la jornada ordinaria que tiene establecida el trabajador en el contrato de trabajo o en el Reglamento Interno de Trabajo, exceptuando situaciones que impliquen fuerza mayor o situaciones excepcionales.
- Llamar o contactar al colaborador en su horario de descanso o bien durante el periodo de vacaciones, a excepción de los casos de fuerza mayor, caso fortuito, necesidades inaplazables de la empresa, calamidad, urgencias o que se trate de los trabajadores de dirección, confianza y manejo.
- Remitir tareas o trabajo durante el periodo de vacaciones. Se debe procurar asignar un reemplazo, de modo tal que el trabajador no tenga la presión de regresar para atender todo el trabajo que no se ha realizado durante su ausencia.
- Asignar tareas o labores que necesariamente impliquen que el colaborador disponga de su tiempo libre, tales como tareas de último momento previo a la culminación de la jornada laboral y que necesariamente obligan al trabajador a disponer de su tiempo.
- Asignar turnos o jornadas extras, conforme a las cuales el trabajador deba estar disponible en su tiempo libre.

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

- Descuidar las conductas de los mandos medios y de quienes ejercen subordinación y representación del empleador frente a los trabajadores, para evitar malas prácticas en materia de desconexión laboral.
- Implementar prácticas de teletrabajo, sin que las mismas se encuentren debidamente reguladas en la empresa.
- Realizar llamados de atención, reclamos, requerimientos u otros similares durante las jornadas de descanso o periodos de vacaciones.
- No diferenciar correctamente al personal de dirección, confianza y manejo del resto del personal.
- Capacitar a los trabajadores en materia de desconexión laboral.

ARTÍCULO 155. Se exceptúan de la política de desconexión laboral en los términos del art. 6 de la referida ley, los siguientes:

- a. Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo; quienes tienen derecho a la desconexión laboral, la cual no estará atada al límite de la jornada laboral, pero sin que implique afectar el contenido mínimo del derecho fundamental al descanso. Para el efecto deberán atenderse criterios de necesidad y proporcionalidad, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones y las condiciones propias de su vinculación laboral.
- b. Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente.
- c. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

PARÁGRAFO: La calidad de trabajador de dirección, confianza y manejo deberá constar de manera expresa en el respectivo contrato de trabajo o mediante otrosí suscrito por las partes, en el que se acrediten las funciones y

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

responsabilidades que justifican dicha condición, de conformidad con la normativa laboral vigente.

ARTÍCULO 156. Mecanismos para la presentación de quejas por vulneración del derecho a la desconexión laboral. Los trabajadores podrán denunciar ante el área de recursos humanos de la empresa, aquellos hechos y situaciones que consideren constitutivas de vulneración a la desconexión laboral. De esta manera se adoptará el siguiente procedimiento:

- a. El trabajador radicará queja escrita ante el área de Recursos Humanos.
- b. Por parte del área de recursos humanos se procederá a realizar una investigación de los hechos dentro de los 15 días hábiles siguientes a la radicación de la queja.
- c. Agotado dicho término, escuchará la versión de la parte investigada, a quien le dará a conocer las pruebas en su contra.
- d. Se intentará un acercamiento e implementación de mecanismos alternativos de solución de conflictos entre las partes. Si se llegare a un acuerdo se suscribirá acta de compromisos entre estos.
- e. En caso de no llegarse a un mecanismo de solución de conflictos, se adelantarán las acciones disciplinarias correspondientes, de igual manera si no se diere cumplimiento al acta de compromisos indicada en el punto anterior. Como quiera que la omisión del derecho a la desconexión laboral de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006 podrá constituir una conducta de acoso laboral siempre y cuando se torne persistente y demostrable, de igual manera puede agotarse el procedimiento definido para el trámite de quejas por acoso laboral, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, visto en armonía con la referida ley.

ARTÍCULO 157. Mecanismos para la solución de conflictos, verificación del cumplimiento de acuerdos y cesación de la conducta. Instaurada una queja por presunta vulneración del derecho a la desconexión laboral, la empresa intentará

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

arreglo cordial y amigable entre las partes. En caso de llegarse a un acuerdo, se suscribirá un acta de compromiso.

El cumplimiento de los acuerdos adoptados será revisado a más tardar dentro del mes siguiente a la suscripción del mismo, con el fin de establecer la cesación de la conducta.

CAPÍTULO XXVI CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 158. No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (CST, art. 109).

CAPÍTULO XXVII PUBLICACIÓN – VIGENCIA Y DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 159. El empleador surtirá la publicación del presente Reglamento Interno de Trabajo mediante su publicación en la página web de la empresa y el envío de una copia digital al correo electrónico de cada uno de los trabajadores, garantizando su conocimiento, consulta y acceso permanente.

En la página web <https://www.susequid.com.co/>

ARTÍCULO 160. La empresa publicará el Reglamento Interno de Trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 145 de este Reglamento y en el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo (modificado por la Ley 2466 de 2025) , garantizando que todos los trabajadores y trabajadoras tengan acceso permanente al mismo a través de los canales físicos y virtuales definidos por la empresa.

	REGLAMENTO INTERNO DE SERVICIOS Y SUMINISTROS PARA EQUIPOS DIESEL S.A.S. – SUSEQUID S.A.S	Código	FT-JUR-001
		Versión	02
		Fecha de emisión	10/06/2026

En la misma fecha de publicación, la empresa informará a los trabajadores del contenido del Reglamento. Este entrará a regir desde el momento de su publicación.

ARTÍCULO 161. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

ARTÍCULO 162. Los casos no previstos de manera expresan en este reglamento, se regirán por las disposiciones que al respecto dicte la empresa. Las infracciones a normas legales, éticas y de derecho que incurriera el personal y no contempladas en este documento serán resueltas en cada caso, atendiendo a las circunstancias, antecedentes y consecuencias, aplicando los principios que indique la ley, la costumbre y la lógica.

ARTÍCULO 163. Todo trabajador tiene el deber y responsabilidad de leer todas y cada una de las disposiciones del presente reglamento.

ARTÍCULO 164. El presente reglamento podrá ser modificado de acuerdo al procedimiento que establezca la legislación que se encuentre vigente al momento de producirse dicha modificación.

REPRESENTANTE LEGAL: Alex Alfredo Gutiérrez Guauta

FECHA: 24 de junio de 2026

DIRECCIÓN: Calle 9 N 41 A - 47

CIUDAD: Bogotá

DEPARTAMENTO: Cundinamarca